

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROFº. JADYR SALLES – DESCENTRALIZADA PROFª.
ANTONIA TENAN SCHLINTER
Técnico em Administração**

**ANELYSA BERTOLUCCI
ISABELA DE CARVALHO
JULYANNE BALMANT
KAYLANNE ROCHA
MARIA EDUARDA DA SILVA**

**Investimentos em Metodologias Educacionais no Ambiente
Organizacional**

Descalvado

2023

ANELYSA BERTOLUCCI
ISABELA DE CARVALHO
JULYANNE BALMANT
KAYLANNE ROCHA
MARIA EDUARDA DA SILVA

**Investimentos em Metodologias Educacionais no Ambiente
Organizacional**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC Prof^o Jadyr Salles – Descentralizada Prof^a Antonia Tenan Schlinter, orientado pela Prof^a. Esp. Noemi Ester, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

Descalvado

2023

ANELYSA BERTOLUCCI
ISABELA DE CARVALHO
JULYANNE BALMANT
KAYLANNE ROCHA
MARIA EDUARDA DA SILVA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Investimentos em Metodologias Educacionais no Ambiente Organizacional

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para a obtenção do título de Técnico em Administração da ETEC Professor Jadyr Salles Descentralizada Professora Antonia Tenan Schilinter de Descalvado/SP.

Descalvado, 23 de junho de 2023

Dedicamos este trabalho a todos os leitores que dedicarão seu tempo e esforço para lê-lo e compreendê-lo.

Nosso objetivo ao escrever este trabalho foi contribuir de alguma maneira para a construção do conhecimento em nossa área de estudo, e esperamos que ele possa ser útil e significativo para todos aqueles que o lerem.

Agradecemos pelo interesse de cada um pelo nosso trabalho, e por valorizarem a importância da pesquisa acadêmica. Que as ideias aqui apresentadas possam contribuir de alguma forma para a discussão e o aprimoramento de temas relacionados à Administração e às metodologias de ensino nas organizações.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaríamos de agradecer à Deus. Sem ele, nenhuma graça seria alcançada. Agradecemos também ao apoio de nossos familiares, eles também nos trouxeram muita força durante todo esse processo. Não podemos esquecer-nos de cada professor, funcionário e colaborador do Centro Paula Souza, em especial à equipe da Classe Descentralizada Antonia Tenan Schlitler. Ressaltamos nossa gratidão à Professora Orientadora Noemi Ester pelo auxílio e dedicação com cada aluno. Deixamos nosso muito obrigada a todos nossos colegas de classe, por todo o companheirismo e parceria no decorrer do curso.

“Eu não sou quem eu gostaria de ser; eu não sou quem eu poderia ser, ainda, eu não sou quem eu deveria ser. Mas graças a Deus, eu não sou mais quem eu era!”

Martin Luther King

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso apresenta teses com base na Educação Corporativa como uma metodologia de desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa, desde a sua origem nos Estados Unidos até a sua aplicação no Brasil. Além disso, destaca a importância do alinhamento das habilidades dos colaboradores com as metas da empresa para aumentar a produtividade e o lucro. O trabalho também aborda a importância do papel do Administrador na gestão da empresa e destaca a tolerância às falhas como um fator importante para o sucesso da organização. O problema levantado é a falta de preparação e treinamento adequados para os colaboradores, que pode prejudicar a efetividade da metodologia de Educação Corporativa e gerar prejuízos para a empresa. Também é exposto a importância de um ambiente de trabalho saudável, que inclui aspectos físicos, psicossociais, benefícios oferecidos e a participação da empresa na sociedade. Investir em uma boa cultura organizacional e oferecer um espaço físico seguro e confortável são ações essenciais para atingir esse objetivo. Foi levantado a questão da aprendizagem, que é um processo de mudanças de comportamento construído por fatores emocionais, neurológicos, relacionais e ambientais. A Capacitação profissional refere-se ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas em uma determinada profissão, que leva ao desenvolvimento de competências, torna o profissional mais produtivo e contribui para a manutenção e ampliação do diferencial competitivo da empresa. Argumentamos que o treinamento tem como objetivo mudar a atitude das pessoas, motivá-las e torná-las mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão. Apresentamos a importância da capacitação profissional para o desenvolvimento das equipes e a melhoria da produtividade das empresas. Colaboradores capacitados se tornam mais qualificados, criativos e preparados para lidar com situações inesperadas, o que reflete positivamente em todo o ambiente de trabalho. O trabalho também diferencia a capacitação da aprendizagem e destaca a importância do treinamento como uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes, além de possibilitar o desenvolvimento contínuo dos indivíduos, e trás os artigos analisados para argumentação sobre Educação Corporativa.

Palavras-Chave: Educação Corporativa. Metodologias. Habilidades. Colaboradores. Aprendizagem. Capacitação. Organização. Treinamento. Competências.

ABSTRATIC

The Course Completion Paper presents theses based on Corporate Education as a methodology for developing a company's collaborators, since its origin in the United States to its application in Brazil. Besides, it highlights the importance of aligning the collaborators' skills with the company's objectives to increase productivity and profit. The work also addresses the importance of the Administrator's role in company management and it emphasizes fault's tolerance as an important factor for the organization's success. The problem raised is the lack of preparation and adequate training for employees, which can damage the effectiveness of the Corporate Education methodology and generate losses for the company. It is also exposed the importance of a healthy work environment, which includes physical and psychosocial aspects, benefits offered and the company's participation in society. Investing in a good organizational culture and offering a safe and comfortable physical space are essential actions to achieve this goal. It was raised the learning matter, which is a process of behavioral changes built by emotional, neurological, relational, and environmental factors. The professional training refers to the improvement of technical skills in a particular profession, which leads to the development of competencies, makes the professional more productive and contributes to the maintenance and expansion of the company's competitive differential. We argued that training aims to change people's attitudes, motivate them, and make them more receptive to supervision and management techniques. We present the importance of professional training for the development of teams and the improvement of company productivity. Trained collaborators become more qualified, creative, and prepared to deal with unexpected situations, which reflects positively on the entire work environment. The paper also distinguishes training from learning and highlights the importance of training as an effective way to aggregate people, the organization, and customers, in addition to enabling the continuous development of individuals, and bringing the analyzed articles to argue about Corporate Education.

Keywords: Corporate Education. Methodologies. Skills. Collaborators. Learning. Capacity building. Organization. Training. Competencies.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	21
1.1. PROBLEMA	23
1.2 HIPÓTESE	24
1.3. JUSTIFICATIVA	24
1.4. OBJETIVO GERAL	25
1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
1.6 METODOLOGIA	26
2. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	27
3. O QUE É AMBIENTE ORGANIZACIONAL?	28
3.1 O QUE É PRECISO PARA TER UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL?	28
4. O QUE É APRENDIZAGEM?	29
5. O QUE É CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	30
5.1 IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	30
5.2. PRINCIPAIS RESULTADOS VOLTADOS A CAPACITAÇÃO	31
5.3. QUAL O REFLEXO DA CAPACITAÇÃO NA VIDA DOS COLABORADORES?	31
6. DIFERENÇA ENTRE CAPACITAÇÃO E APRENDIZAGEM	33
7. ANÁLISE DO ARTIGO	34
7.1. CLIMA ORGANIZACIONAL: FATOR DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E RESULTADOS EFICAZES NA ORGANIZAÇÃO	34
7.2. RETORNO DE INVESTIMENTO EM TREINAMENTO COMO VANTAGEM COMPETITIVA NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DA FUNDAÇÃO ARTHUR BERNARDES (FUNARBE)	36
7.3. GESTÃO DO CONHECIMENTO: ESTUDO DE CASOS SOBRE INVESTIMENTO NO CAPITAL INTELECTUAL E SUAS VANTAGENS EM UMA EMPRESA NO SETOR COMERCIAL DE MANAUS	38
7.4. A RELAÇÃO ENTRE AMBIENTE ORGANIZACIONAL E IMITAÇÃO ENTRE EMPRESAS	41
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	45

INDICE DE TABELA

Tabela 1- cronograma de atividades27

1. INTRODUÇÃO

Desde o período da Industrialização, as empresas adotam metodologias e ferramentas, que auxiliam na busca de melhores resultados no ambiente organizacional. Assim, com a constante mudança no cenário empresarial, procura pelo aperfeiçoamento no ambiente de trabalho ganhou força.

No ano de 1927, na cidade de Flint - Estados Unidos, a Empresa General Motors desenvolveu um programa de treinamento e capacitação aos funcionários. Criou-se no mesmo ano a Engineering and Management Institute (GMI). Essa instituição visa ajudar profissionais talentosos a aprimorar suas competências e habilidades interpessoais a fim de levar desenvolvimento.

Através da GMI, obteve-se bom retorno nos resultados. Desse modo, mantiveram e apuraram o método como Educação Corporativa, uma vez que, tal metodologia educacional ainda não havia um nome vigente na época.

No período do século XX, já eram implantados métodos e ações para desenvolver habilidades de execução de tarefas, voltada ao público interno das organizações. Isso se deve ao fato de que a intenção dos proprietários das empresas era o perfeito alinhamento entre tornar os funcionários mais aptos e inteligentes com o aumento na fabricação de produtos.

De acordo com Chiavenato (2010), o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes.

Já no Brasil, tal metodologia foi aplicada por volta dos anos noventa, com finalidade de acompanhar a movimentação do mercado interno e externo, que estava cada vez mais diversificado, onde o motivo se justifica pela globalização. O método foi aplicado com intuito de que as organizações passassem a investir na qualificação de seus funcionários, e que isso seria vantajoso no futuro.

Assim, a Educação Corporativa tem como objetivo promover desenvolvimento de todos os integrantes de uma entidade, desde que ela seja aplicada integralmente. A busca pelo conhecimento das habilidades de cada colaborador é indispensável, pois, através delas, é possível levar melhorias à organização, de maneira eficiente e que trará bons resultados.

De acordo com Aquino (1980), o desenvolvimento tem como objetivo explorar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, de maneira a maximizar seu desempenho profissional e motivacional.

Drucker (1997, p. 64) enfatiza que; “o grande aprendizado será a integração dos profissionais em várias equipes simultaneamente e só o domínio do conhecimento permite esta mobilidade”.

Devido às diversas mudanças econômicas e sociais, iremos trabalhar a fundo a educação empresarial, que têm papel fundamental nas empresas, e possui como missão principal identificar, conhecer, selecionar e desenvolver pessoas na organização, visando sempre o crescimento profissional dos empregados com base na missão, visão e valores da empresa que o empregado está inserido.

A ideia de falhar pode gerar múltiplos sentimentos negativos como, a mágoa, raiva e vergonha ou até mesmo um distúrbio de humor, como depressão e transtornos de bipolaridade. Procuramos de toda a forma evitar erros e conseqüentemente quando acontecem a nossa tendência é tentar varrê-los para debaixo do tapete. Muitos encarregados criam e estruturam projetos de uma forma que não sobre tempo para testar se eles realmente funcionam e se alcançaram o resultado desejado, pouco prepara os funcionários e não dão o treinamento necessário. Os gestores precisam ser capazes de tolerar as falhas, discutir sobre elas abertamente ou a organização irá encontrar diversas dificuldades em sua trajetória.

Quando as habilidades dos colaboradores estão alinhadas com as metas da empresa, os colaboradores tendem a produzir mais, e conseqüentemente, levam mais lucro.

Segundo Chiavenato (2008), capacitar os colaboradores é levar para o mercado produtos melhores com qualidade superior ao do concorrente. Pessoas capazes são aquelas que possuem qualificação e espírito de equipe.

O alinhamento das habilidades é indispensável para que o todo funcione no ambiente organizacional. Desse modo, será trabalhado e embasado o papel do Administrador, que por sua vez, como responsabilidades dirigir planejar, organizar e controlar sua empresa, pensando no comportamento humano, de todos que fazem parte da organização, visando sempre atingir as expectativa e meta do local.

1.1. PROBLEMA

O processo de transformações no ambiente de trabalho tem levado à uma infinidade de benefícios no cotidiano das empresas, como a facilidade de acesso à informação, tarefas mais eficazes, clima favorável e inovação entre os profissionais. Mas, como ponto negativo, o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais exigente, o que resulta na necessidade de fazer com que a aprendizagem organizacional faça parte da cultura das empresas. Mediante o exposto até o momento e após estudos referentes ao tema escolhido, foi levando o seguinte questionamento: como levar a educação corporativa em um ambiente empresarial? Partindo desta indagação, surge a necessidade de apontarmos possíveis soluções a fim de contribuir com resultados positivos.

1.2 HIPÓTESE

Desenvolver a capacidade de todos os funcionários da organização, o que ajuda abrir portas e novos caminhos a serem traçados, disponibilizar cursos ou auxílio para que possam realizar um curso e constante aprendizagem. É preciso levar treinamentos para capacitação, ensino e educação corporativa. Motivar e alienar funcionários que possuem talento e já tenham sido capacitados para exercer a função proposta é indispensável.

De acordo com Dessler (2003), treinamento é um conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários, novos e antigos, habilidades necessárias para o desempenho do trabalho.

Após estudos realizados, uma possível melhoria seria o departamento de RH se reunir e alinhar ideias junto aos gestores para criar um plano de carreira aos colaboradores, pois esse plano além de alinhar os interesses da empresa e dos funcionários, garante vantagem e sustentabilidade para ambos os lados e eleva habilidades que o profissional já possui.

Existem alguns tipos de plano de carreira como: Plano de carreira em W, que oferece três pontos ou possibilidades. Em vez de seguir uma trajetória como especialista ou gestor, o profissional tem a possibilidade de exercer um cargo temporário de liderança e desenvolvimento de pessoal. O benefício do Plano de carreira é um fluxograma organizado e aproximação entre gestores e subordinados, já que tem caráter integrador, auxilia no aperfeiçoamento de habilidades trazendo melhores resultados, que ocorre devido ao conhecimento que o funcionário terá sua carreira e sabendo que pode ser qualificado para melhores funções fará buscar resultados rápidos.

1.3. JUSTIFICATIVA

Quando uma organização se preocupa em criar um ambiente de aprendizagem, ela expande o conhecimento das pessoas, amplia vínculos e desenvolve a capacidade de todos, e passa a receber satisfação dos colaboradores ali inseridos, além de criar possibilidades de inovar constantemente, de maneira rápida e eficiente, e também de facilitar a comunicação entre setores e proporciona mais eficiência no trabalho exercido. Desse modo, a aprendizagem é um processo constante, e que deve acontecer todos os dias. A empresa precisa dar o suporte

necessário aos funcionários, promover treinamento que levam capacitação, ensino e educação corporativa.

1.4. OBJETIVO GERAL

A Educação Corporativa consiste em um método de melhoria no ambiente organizacional, que tem o progresso no rendimento como objetivo principal, promovendo o desenvolvimento de todos os membros da organização, por meio do treinamento e da capacitação de funcionários da instituição. Dando enfoque a missão, visão e valores e trazendo o aperfeiçoamento no ambiente de trabalho, como também no retorno e desenvolvimento dos respectivos colaboradores. Demonstrar a importância da capacitação organizacional como diferencial e importante ferramenta interna, melhorando os resultados, e externa, na valorização pessoal.

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar a competitividade da empresa de forma saudável;
- Melhorar a sinergia entre as pessoas;
- Desenvolver habilidades e comportamentos necessários;
- Preparar e qualificar as equipes para o inédito.

1.6 METODOLOGIA

A metodologia é o estudo de métodos variados, ou seja, o estudo dos caminhos para se chegar a uma finalidade. Apesar ser uma disciplina que estuda os métodos, ela também pode ser entendida como uma forma de conduzir a pesquisa ou um conjunto de normas para ensino de ciências.

Segundo Bruyne (1991), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduz, portanto, a uma “metrologia” ou tecnologia da medida dos fatos científicos.

Partindo desse pressuposto, no desenvolvimento deste trabalho, foi adotado o método de pesquisa exploratória, com a finalidade de avaliar situações e apontar os benefícios da educação corporativa com o intuito de que as organizações passem a investir na qualificação de seus funcionários e quais as expectativas a serem atingidas.

Segundo Strauss & Corbin (1998), “o método de pesquisa é um conjunto de procedimentos e técnicas utilizados para se coletar e analisar os dados. ”

Utilizamos como instrumento de análise: artigos científicos, documentos relacionados como, revistas e outros trabalhos de conclusão de curso com temática relacionada, sites e livros extraíndo dados e informações sobre o assunto estudado, nos ajudando a aprofundar nosso conhecimento.

Será constatado o entrosamento nas empresas, o recrutamento e seleção de funcionários e execução de entrevistas, além de apontar os benefícios da educação corporativa e quais as expectativas a serem atingidas.

2. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

CRONOGRAMA	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MARÇO	ABRIL	MAI	JUN
Tema	X										
Formulação do Problema	X										
Justificativa	X										
Hipótese	X										
Objetivo Geral		X									
Objetivo Específico		X									
Metodologia			X								
Desenvolvimento dos Capítulos				X							
Resumo							X				
Análise de Artigos								X			
Conclusão										X	
Formatação ABNT									X		
Pré TCC											X
Apresentação do TCC											X
Entrega de Trabalho Oficial											X
Correções											X

Tabela 1- cronograma

3. O QUE É AMBIENTE ORGANIZACIONAL?

O Ambiente Organizacional é entendido como o conjunto de forças – internas e externas – de uma organização, e é responsável por influenciar o resultado dos desempenhos do cenário empresarial como um todo. Consiste em metas e objetivos

Para os autores Davis e Newstrom (2002) - Comportamento Humano no Trabalho. Uma abordagem psicológica, trechos a seguir:

" O Comportamento Organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações. É uma ferramenta humana para o benefício do homem. Ele se aplica amplamente ao comportamento das pessoas em todos os tipos de organizações, tais como negócios, governo, escolas e organizações existirá sempre a necessidade de compreender o comportamento organizacional. "

Os elementos-chave do comportamento organizacional são pessoas, estrutura, tecnologia e ambiente, no qual a organização age em prol de todos que fazem parte.

O ambiente organizacional é composto por diversos elementos e fatores, que são responsáveis pelo contexto geral de uma organização. E para constituir o ambiente de uma organização, é necessário levar em consideração estrutura física, tecnologias, capacidades de cada colaborador e hábitos. Tudo isso diferencia uma organização de outra.

3.1 O QUE É PRECISO PARA TER UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL?

De acordo com fundamentos da Organização Mundial da Saúde (OMS), um ambiente organizacional saudável inclui quatro diferentes horizontes: o ambiente físico, o ambiente psicossocial, os benefícios oferecidos que ajudam com a promoção da saúde e a participação da empresa na sociedade como um todo. Partindo disso, a empresa afim de atingir seus objetivos estabelecidos, necessita:

- Investir em uma boa cultura organizacional, por meio de ações que unem a equipe e motivem seus colaboradores envolvidos;
- Oferecer todos os materiais e espaços físicos necessários em boas condições, para que seja realizado um trabalho seguro e confortável.

4. O QUE É APRENDIZAGEM?

De acordo com o site Uol, a Aprendizagem é um processo de mudanças de comportamento já adquirido, através das experiências construídas por meio de fatores emocionais, neurológicos, relacionais e ambientais.

Moreira (2010), enfatiza que a aprendizagem significativa, ocorre quando ideias expressas simbolicamente interagem de maneira substantiva e não arbitrária com aquilo que o aprendente já sabe.

“É importante reiterar que a aprendizagem significativa se caracteriza pela interação entre conhecimentos prévios e conhecimentos novos, e que essa interação é não literal e não arbitrária. Nesse processo, os novos conhecimentos adquirem significado para o sujeito e os conhecimentos prévios adquirem novos significados ou maior estabilidade cognitiva. ”
(MOREIRA, 2010, p. 2)

Dando continuidade na citação de Moreira (2010), entende-se que é esse conhecimento específico, existente na estrutura de cada ser humano, que permite dar sentido a um novo conhecimento, tanto de maneira mediada, quanto pela própria essência pessoal. Desse modo, aprender é o resultado da interação entre estruturas mentais, o meio ambiente e seres existentes.

“Ninguém ignora tudo, ninguém sabe tudo. Por isso aprendemos sempre. ”
(Cortez,1989.)

5. O QUE É CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A Capacitação Profissional diz respeito ao aperfeiçoamento das habilidades técnicas em uma determinada profissão, está relacionada a responsabilidade de uma empresa em promover para os seus colaboradores novas oportunidades de aprimoramento de suas técnicas. O investimento em capacitação assume especial relevância no aspecto do desenvolvimento de estratégias competitivas.

Porter (1998): “por estratégias competitivas entendem-se as estratégias valiosas que não podem ser plenamente copiadas pelos concorrentes, por causa de barreiras que dificultam sua imitação, e por sua capacidade de sustentação por um longo período de tempo, estas estratégias devem direcionar as empresas à obtenção de uma vantagem competitiva sustentável.”

Assimilando a citação acima, entende-se que o investimento em capacitação assume especial relevância no aspecto do desenvolvimento de estratégias competitivas.

Compreende-se que as organizações lutam constantemente para obter competências (QUINN, ANDERSON, FINKELSTEIN, 2002) e que há múltiplos processos pelos quais elas desenvolvem essas competências dentre eles a educação continuada (FLEURY, OLIVEIRA, 2001).

5.1 IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A capacitação profissional dos colaboradores leva ao desenvolvimento de habilidades profissionais e atividades realizadas com eficiência e desempenho. Importante para manutenção e ampliação do diferencial competitivo, desenvolve competências e torna o profissional mais produtivo, melhorando seus conhecimentos e fazendo com que ele se sinta reconhecido.

Quando se investe em qualificação dos profissionais, há redução de rotatividade o que leva a diminuição de despesas com demissões, contratações e treinamento com novos funcionários.

O treinamento e o desenvolvimento das pessoas nas organizações são de extrema importância para a manutenção e a ampliação de seu diferencial competitivo, se não houver a capacitação profissional e a equipe estagnar, o negócio experimentará problemas em diferentes níveis.

Tachizawa et al (2006), mostra que o treinamento objetiva mudar a atitude das pessoas, com a finalidade de criar entre elas um clima mais satisfatório, de maneira a motivá-las tornando-as mais receptivas as técnicas de supervisão e gestão.

5.2. PRINCIPAIS RESULTADOS VOLTADOS A CAPACITAÇÃO

Ao investir em capacitação de talentos, a empresa proporciona o desenvolvimento de todos os seus setores, garantindo que as equipes desenvolvam as habilidades necessárias para desempenhar bem as funções pré-estabelecidas.

Uma empresa que investe em treinamento e capacitação de funcionário fortalece sua cultura organizacional, diminuindo características de hábitos que parecem normais mais na realidade são patogênicos, além de desenvolver profissionais muito mais qualificados e capacitados, garantindo também a retenção de talentos.

Com isso, a empresa passa a manter sua equipe sempre atualizada, das novas tecnologias e os recursos da sua área de atuação, além de dar um passo á frente de seus concorrentes em gestão, aumentando suas chances de virar referência no mercado em longo prazo.

Chiavenato (2010): “O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes.”

A maneira como os colaboradores se sentem, reflete diretamente na produtividade, no nível de habilidades e competência, mesmo que a empresa trabalhe com ideias modernas e tenha seus processos bem planejados, se não tiver capacitação profissional de seus funcionários, e se a equipe estiver parada, seu negócio terá problemas em diferentes níveis.

O potencial de entrega de resultados de uma organização não se define somente em seu produto ou no mercado em que atua, mas também nas pessoas que são os principais bens de uma empresa e devem estar bem-preparadas para os desafios e abertas para se reinventarem a cada dia.

5.3. QUAL O REFLEXO DA CAPACITAÇÃO NA VIDA DOS COLABORADORES?

Como o próprio termo “capacitação profissional” sugere, ela aumenta o conhecimento de quem trabalha na organização. Com isso, os colaboradores conseguem lidar melhor com problemas e situações inesperadas, o que reflete em todo o ambiente de trabalho e na forma com que os funcionários realizam as suas tarefas.

Colaboradores capacitados são mais criativos. Afinal, terão o conhecimento necessário para criar novas ideias. Assim, eles contribuem nos processos da sua empresa e nas estratégias que garantem uma organização competitiva no mercado.

Ela possibilita que o profissional possa adquirir novas características, aprender novas técnicas e aperfeiçoar o seu trabalho. Para isso, é importante que os funcionários se dediquem aos treinamentos promovidos. É necessário enxergar a capacitação como uma oportunidade para elevar os seus resultados, adquirir novos conhecimentos e habilidades.

Carvalho (2001), enfatiza que o desenvolvimento contínuo do indivíduo acontece através de três principais fatores:

- Educação: que é a contínua reconstrução da experiência pessoal de cada indivíduo por toda a vida;
- Instrução: que é a formalização do processo educativo em seus vários graus;
- Treinamento: cuja finalidade central é proporcionar ao indivíduo um desempenho adequado em seu trabalho.

6. DIFERENÇA ENTRE CAPACITAÇÃO E APRENDIZAGEM

A Capacitação é o processo permanente de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais e pessoais, por meio do desenvolvimento de competências individuais. A capacitação permite que o profissional possa adquirir novas características, experiências, aprender novas técnicas e aperfeiçoar o seu trabalho e seu intelecto.

Chiavenato (2000, p. 295): “treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de um cargo. O treinamento pode desenvolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento. Isto significa mudar aquilo que os empregados conhecem como eles trabalham suas atitudes frente ao seu trabalho ou suas interações com os colegas ou supervisor.”

Já a Aprendizagem pode ser entendida como o ato de aprender ou adquirir conhecimento através das experiências de cada pessoa, ou de um método de ensino. É um processo longo e complexo, já que fonte é fundada no meio natural-social, ou seja, abrangendo os hábitos que desenvolvemos e a assimilação de valores culturais ao longo do processo de formação pessoal.

FERNANDES (2005): “Aprendizagem Organizacional é a capacidade de criar novas ideias e corresponde, assim, na forma pela qual as organizações constroem e organizam o conhecimento e a rotina em torno de suas atividades, com a finalidade de utilizar as habilidades e a sua força de trabalho de modo cada vez mais eficiente.”

Nesse sentido, a Aprendizagem é de forma contínua, ocorrendo cada dia das nossas vidas. Ela é o processo de aquisição ou modificação de conhecimentos, competências, habilidades e comportamentos.

Oliveira Junior (2008): “O sucesso das empresas está basicamente na capacidade de criar e transferir conhecimento de forma mais eficiente que seus competidores; entender os mecanismos pelos quais o conhecimento pode ser criado e transferido na empresa é ponto de partida para um resultado superior.”

7. ANÁLISE DO ARTIGO

A análise de artigo é uma técnica utilizada para avaliar e entender um artigo científico de forma crítica, identificando suas contribuições, limitações e relevância para a área de estudo em questão. Essa técnica envolve uma leitura minuciosa do artigo, identificação do objetivo da pesquisa, análise dos métodos e resultados, avaliação das conclusões e discussões apresentadas e, por fim, a interpretação e crítica do conteúdo.

7.1. CLIMA ORGANIZACIONAL: FATOR DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E RESULTADOS EFICAZES NA ORGANIZAÇÃO

Autores: Daniele de Oliveira, José Carvalho e Carlos Moraes Paiva.

Local e data de publicação: Aedb, 09/fev/2012

Este artigo tem como objetivo analisar os conceitos do clima organizacional dentro da organização, abordando as consequências e os benefícios que esse clima pode trazer tanto para a empresa quanto para seus colaboradores.

O clima organizacional trata-se do ambiente interno de uma empresa. Os climas dentro das organizações devem ser saudáveis e positivos para que a empresa seja saudável também e isso está ligado diretamente com a satisfação do trabalhador e seus resultados na corporação.

Foi realizada uma pesquisa teórica sobre Clima Organizacional, para apresentar e verificar os resultados práticos e compará-los com a pesquisa teórica. Há uma grande importância neste artigo, pois as empresas são formadas por pessoas e, sem elas não existe organização, portanto, o melhor negócio a ser feito é cuidar da principal potência que ela possui para manter-se no mercado competitivo nos dias atuais. A organização possui suas necessidades, e seus colaboradores também; para uma conciliação do interesse de ambos um Clima Organizacional favorável poderá contribuir para muitas finalidades.

É importante para toda empresa ter funcionários que trabalhem em harmonia para que haja resultados positivos, portanto, os departamentos precisam trabalhar unidos para que a empresa consiga obter sucesso em sua trajetória.

Quando o Clima Organizacional é favorável atribui a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas.

Para Fraser (1983): “A satisfação no trabalho é considerada um fenômeno complexo, tendo como parte dessa dificuldade seu estado subjetivo em que a satisfação com uma situação pode alterar de indivíduo para indivíduo, de circunstância para circunstância e de tempo em tempo para a mesma pessoa. Estando sujeita as influências de forças internas e externa do ambiente de trabalho imediato. ”

Para que as empresas sejam bem-sucedidas é essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade.

“Os sentimentos e as percepções que estão ligadas a realidade objetiva da organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa (MAXIMIANO, 2010).”

A Pesquisa de Clima Organizacional pode ser atendida como instrumento que, ao ser aplicado de modo responsável capaz de garantir coerência em praticamente todas as mudanças das organizações que procuram eficiência, eficácia e qualidade, afirma Luz, 2001.

Ela deve tratar o entendimento da missão; crenças e valores; chefia e liderança; relações interpessoais e salários e benefícios. Avaliar esses elementos como um instrumento estratégico importante para o planejamento eficaz das organizações, com o intuito de oferecer informações sobre a atitude de seus colaboradores em relação à corporação, suas perspectivas e integração em um determinado contexto.

Como método de pesquisa para este artigo, foi utilizado Pesquisa Exploratória Bibliográfica: com diversos autores expondo conceitos e ideias sobre o tema em questão, por meio de livros e artigos científicos; pesquisa de Campo com aplicação de um questionário contendo duas partes, obtendo resultados quantitativos através de duas escolas selecionadas para este levantamento de dados, porém estas não serão identificadas, sendo tratadas como Instituição Pública e Instituição Particular. A primeira etapa do questionário possui cinco perguntas relacionadas à satisfação individual e a segunda etapa possui quinze perguntas relacionadas à satisfação em grupo e pela chefia, assim totalizando vinte questões. As questões escolhidas são

exploratórias e descritivas, foram escolhidas vinte para o estudo de campo deste artigo.

O Levantamento de Dados foi elaborado com cinco professores das duas instituições elegidas responderam um questionário com vinte questões sobre sua satisfação ou insatisfação em seu ambiente de trabalho. Os questionários foram apresentados nas escolas com escolha aleatória dos professores. As instituições e os profissionais que responderam o questionário terão suas identificações preservadas. No artigo foi mostrado por tabelas como foi feito o questionário, o que foi notado e os resultados obtidos na Instituição Pública e na Particular.

7.2. RETORNO DE INVESTIMENTO EM TREINAMENTO COMO VANTAGEM COMPETITIVA NAS ORGANIZAÇÕES: O CASO DA FUNDAÇÃO ARTHUR BERNARDES (FUNARBE)

Autores: Lara Lúcia da Silva; Marcelo Mendonça Vieira; Mateus Mendonça Vieira;

Local e data de publicação: Unifor, 01/Jun/2012

O artigo tem objetivo de analisar o processo do treinamento “Licitações e Contratos”, realizado na Fundação Arthur Bernardes (FUNARBE), e observar se o investimento do treinamento oferecido a seus funcionários teve retorno. Conforme o modelo de avaliação de resultados de PALMEIRA (2008) foi realizado uma pesquisa descritiva sobre os resultados alcançados com um estudo de caso para verificar os benefícios tangíveis e intangíveis, sendo certificado um retorno do investimento do treinamento oferecido e o aumento do aprendizado dos funcionários, que contribui para o melhor desempenho das atividades

A Fundação Arthur Bernardes – FUNARBE, realiza treinamentos em várias áreas, visando o desenvolvimento da sua equipe que é importante para qualificação de funcionários e melhoria de seus negócios sendo possível analisar se o treinamento trouxe algum retorno de investimento para a organização, em relação a benefícios tangíveis e intangíveis.

São esclarecidos o fato de as empresas exigirem cada vez mais funcionários qualificados, que precisam ser aprimorados e especializados buscando manter competitividade no mercado. O treinamento garante a organização mais investimentos nesta área, levando a maior preparo nos funcionários e benefícios positivos para a organização.

Ao longo da pesquisa abordaram práticas que a empresa realiza para aprimorar habilidades de funcionários, visando melhor desempenho na função que exercem. O treinamento é utilizado para aprimorar talentos e habilidades necessárias as funções. Segundo Palmeira, o treinamento pode ser definido como o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes, habilidades, em função de objetivos já definidos.

Os métodos de treinamento e desenvolvimento (T&D) são considerados sistemas amplos de Recursos Humanos, e são influência no comportamento dos funcionários e na imagem da empresa no mercado externo. Segundo França (2007, p. 88), o treinamento é “um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.” E o desenvolvimento é definido por ser “um processo que visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos funcionários para torná-los futuros membros valiosos da organização.

Foi realizada avaliação de treinamento com métodos Kirkpatrick de Jack Phillips, e a Avaliação de Programas de Treinamento, Capacitação e Formação de Palmeira. Após resultados a autora concluiu que cada programa e cada realidade tem uma resposta diferente no que se refere momento certo para realizar a avaliação de impacto e foi indicado o uso no conceito de ROI (Return on Investment), conceito financeiro estratégico para empresas que mensuram o resultado sobre investimento.

Foi desenvolvido pela empresa Du Pont, nas primeiras décadas do século XX, o propósito é incorporar a base de investimento, utiliza três componentes da rentabilidade: Receita, Custo e Investimento. O ROI em práticas de Recursos Humanos em treinamento trata-se de um processo crucial para o desenvolvimento da organização, tem influência positiva na lucratividade e na sustentabilidade dos negócios.

A Metodologia da pesquisa foi descritiva, com os resultados alcançados no treinamento “Licitações e Contratos” realizados pela Fundação Arthur Bernardes – FUNARBE que descreveu passo a passo todo o processo. Com instrumentos

utilizados para coleta de dados realizou-se entrevistas e questionários e envolveu a fase qualitativa e quantitativa, a qualitativa feita com dados colhidos nas entrevistas e a quantitativa um estudo descritivo junto à amostra 15 funcionários que participaram do treinamento, a fim de traçar um paralelo entre a percepção dos funcionários a respeito do treinamento e os benefícios alcançados, realizou-se também questionários para os 9 funcionários sobre suas metas.

De acordo com o que o artigo mostra e com as conclusões expostas, o conhecimento adquirido pelos funcionários da FUNARBE trouxe vantagem competitiva em relação à prestação de serviços às entidades científicas, tecnológicas, de pesquisa, ensino e extensão, além das agências para pesquisa fazendo com que a instituição seja capaz de oferecer aos clientes um serviço mais ágil, transparente e eficiente, para satisfação dos mesmos e também para o benefício da sociedade em geral.

Ao investir no capital humano, a FUNARBE contribuiu, para o desenvolvimento dos seus profissionais, e para o seu próprio desenvolvimento, pois investindo em mão de obra qualificada, a organização tem uma equipe de melhor nível, com melhor produtividade e resultados. É essencial que a organização concentre esforços no treinamento para melhor aproveitar os benefícios e resultados.

7.3. GESTÃO DO CONHECIMENTO: ESTUDO DE CASOS SOBRE INVESTIMENTO NO CAPITAL INTELECTUAL E SUAS VANTAGENS EM UMA EMPRESA NO SETOR COMERCIAL DE MANAUS.

Autores: Ygor Geann dos Santos Leite; Rosalina Marques Pinto; Rosilene Tavares Monteiro; Suellen Oliveira Batista; Suziane Carvalho Batista;

Local e data de publicação: Abrepo, 04/dez/2020

O artigo aborda a importância do investimento do Capital Intelectual, que é um grande diferencial que existe nas organizações. Isso se deve por meio da alta competitividade que existe no mercado, e tal método aumenta a valorização dos clientes internos, e também trará motivação pessoal daqueles que ali trabalham. Com isso, há aumento de produtividade na empresa, e fará com que ela alcance os seus objetivos, através da valorização de seus colaboradores.

Os métodos utilizados para abordagem dos fatos foram diversas pesquisas quantitativas e qualitativas, coleta e análise de dados. A falta de qualificação e instrução dos colaboradores foi o que os dados apontaram, e com isso, iniciou-se a busca por melhorias no desenvolvimento de cada empregado.

Com um bom planejamento estratégico e com a conclusão da pesquisa realizada, é formada então uma equipe altamente qualificada e preparada para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Diante disso, as empresas entenderam que investir no capital humano passou a ser uma questão vital para o sucesso dos negócios e que é o principal diferencial competitivo para uma organização bem-sucedida.

É expressa a ideia de que as pessoas precisam ser desenvolvidas profissionalmente e ter talento no que faz, e quando uma organização é fonte de vários talentos inseridos ali, torna-se um diferencial diante dos concorrentes. A pesquisa foi realizada no setor comercial do Estado de Manaus, sendo que ela contribuiu fortemente para aumentar seu nível competitivo.

Durante a pesquisa, verificou-se então a verdadeira necessidade encontrada no desenvolvimento de cada colaborador, o que levou a necessidade de criação de diversos relatórios de Planejamento dos funcionários, a partir dos seus conhecimentos e habilidades já existentes.

Assim, será exposta no artigo a importância do investimento do capital intelectual dos trabalhadores, através de pesquisas realizadas e de levantamento de dados, para melhor desempenho dos que ali trabalham, lembrando que, essa melhora deve ser constante.

Para DAVERNPORT (2015) o conhecimento nas organizações, costuma estarem documentos, rotinas, processos, práticas e normas. Assim, não são estanques e fazem parte de um contínuo no qual o desempenho eficaz do trabalho do conhecimento é fundamental para o desempenho.

O estudo realizado trata-se de uma pesquisa de campo descritiva que, segundo GIL (2017) são técnicas que objetivam descrever, analisar e interpretar os dados numéricos. A pesquisa de campo foi realizada após estudos bibliográficos, porque de acordo com COOPER (2016), é necessário este tipo de pesquisa para que se obtenha mais conhecimento. Diante disso, é etapa que serão definidos os objetivos,

o problema, e não menos importante, definido como será o meio de coleta de dados e também como eles serão analisados ao decorrer da pesquisa.

O foco da pesquisa foi o ambiente externo e interno, com base em alguns clientes e 30 trabalhadores. A pesquisa foi dividida em seis etapas.

Fase 1: Realizada a coleta de informações aleatórias desenvolvida pelo gerente, que compreendeu alguns dos clientes em conversas informais, evidenciando o real problema da perda de clientes.

Fase 2: Coleta de informações de cada colaborador que participou da pesquisa. Tal ação demonstrou o grau de capacitação de cada trabalhador, feito a partir de um relatório com perguntas fechadas, ou seja, perguntas com poucas opções de respostas.

Fase 3: Elaboração de uma planilha que identifica as palestras e cursos necessários para cada colaborador.

Fase 4: Formulação de relatório de planejamentos semestral de capacitação. Foi necessário investimento no desenvolvimento profissional de cada colaborador.

Fase 5: Elaboração do formulário designado como Avaliação de Habilidades, onde os líderes avaliaram seus liderados.

Fase 6: Realização de uma pesquisa de Satisfação dos clientes, referentes aos produtos e serviços prestados no setor comercial de Manaus, para que assim, sejam atendidas as necessidades dos consumidores.

Como resultado, obteve-se, então, o grau de instrução e também de capacitação de todos os participantes da pesquisa. 50% possuíam escolaridade do ensino fundamental, 40% do ensino médio e 10% possuíam ensino superior. Também foi possível identificar o grau de capacitação dos funcionários, sendo 20% avaliados com desempenho regular, 50% bom e 30% ótimo.

A Avaliação de Habilidades demonstrou que, 98% dos trabalhadores que realizaram a pesquisa possuem 98% habilidades em nível eficaz, e apenas 2%, nível ineficaz de habilidades exercidas e a pesquisa de Satisfação, por sua vez, apontam que, 70% dos clientes encontram-se satisfeitos, 20% estão insatisfeitos e 10% veem o comércio em condições regulares.

No início do mês de agosto antes mesmo da pesquisa ser iniciada, a empresa passava por problemas de perda de seus clientes, o que afetou diretamente as metas estabelecidas ali. Diante disso a solução vista pelo gerente foi desenvolver a pesquisa, que foi feita em 15 de agosto de 2020 e mostrou todos os apontamentos citados acima.

Como conclusão com o projeto desenvolvido na empresa do setor comercial de Manaus, foi possível identificar os pontos a serem tratados com mais atenção por parte de seus gestores e nota-se a necessidade de investimento no quesito instrução e capacitação, pensando que a empresa possui funcionários acomodados com o seu grau de instrução e seus treinamentos. Dessa maneira, é necessário que encontrem e levem o auxílio necessário aos colaboradores para que possam concluir seu primeiro e segundo grau e também para que alcancem melhoramento de suas habilidades operacionais através dos treinamentos oferecidos pelos gestores.

7.4. A RELAÇÃO ENTRE AMBIENTE ORGANIZACIONAL E IMITAÇÃO ENTRE EMPRESAS

Autores: Aline Dias Macedo, Walter Bataglia.

Local e data de publicação: 20/abr/2012.

Esse artigo foi feito com a finalidade de observar as características de um ambiente organizacional e as imitações que ocorrem entre as empresas brasileiras, ocorreram pesquisas feitas e analisadas individualmente em duas empresas selecionados pelos associados da ABRABI (Associação Brasileira das Empresas de Biotecnologia). Pude compreender que as mudanças no setor da empresa acabam afetando o desempenho empresarial, por isso as empresas devem se manter focadas nessas mudanças para que quando acontecer consiga preservar suas vantagens competitivas em relação aos concorrentes.

No estudo de Bataglia feito em 2009 identificou duas questões: a natureza objetiva que é a respeito de elementos como números e tamanhos de concorrentes e a diferença dos produtos versus a natureza nominativa do ambiente que visa a rede Inter organizacional de dependência de recursos institucionais. E a segunda o

determinismo que sugere o modo como a organização se adapta as exigências do ambiente versus o voluntarismo que leva as organizações como estruturas que interagem com o ambiente de negócios a partir do estabelecimento de regras e mecanismos de troca, construindo um ambiente “negociado”.

Hoje empresas dependem do ambiente em que se encontram e ter controle do que recebem externamente como uma forma de buscar menos dependência. Para Daft o ambiente de a empresa sofrer muitas influências do que está na parte externa e a forma de concentrar, esse ambiente pode levar a uma maior facilidade de operar, principalmente se esse ambiente estiver concentrado na sua cultura, mas hoje tanto empresas quanto marcas se preocupam mais com imitar umas outras para poder dizer que fez melhor do que se preocupar com seu ambiente e buscar inovação e criação.

As empresas que percebem serem imitadas se sentem ameaçadas pois após tanto esforço para criar a organização que a imitar pode levar todos os benefícios e quase sempre tem o preço mais baixo que as originais mais possuem má qualidade, mas algumas empresas copiam e consegue colocar um diferencial do original fazendo assim, não parecer totalmente cópia. Foram apresentados conceitos, mas cada autor tem uma ideia diferente sobre o assunto da inovação, gostaria de mencionar uma que achamos muito interessante: “Rogers (1980) propôs cinco dimensões que influenciam a velocidade de difusão de uma inovação: a vantagem relativa percebida na sua adoção; a compatibilidade com os valores e necessidades da firma adotante; a complexidade para sua compreensão; a possibilidade de se experimentá-la antes da adoção; e a observância ou possibilidade de visualização antecipada do resultado de sua adoção.”

Referente às indústrias de biotecnologia, a maioria teve início a partir de cientistas, auxiliados por indústrias de pesquisa e farmacêutico, Pisano (2002) diz que a explosão da indústria farmacêutica ocorreu no período pós-guerra, a partir de 1950, no qual não se tinha remédios e os farmacêuticos encontraram um momento propício para criar. Também passaram a existir réplicas e produção de derivados, mas ao ver que não seriam aceitos passaram a criar.

Nos resultados podemos ver que a 1ª empresa existe há 8 anos, tem a finalidade de desenvolver e comercializar produtos para uso industriais, medicinais e farmacêuticos a partir da biocelulose, eles mesmo empresa desenvolveram equipamentos que seriam precisos para produzirem. Contam com ótima qualidade e custo atrativo e tem produtos autorizados pela Anvisa. A 2ª empresa importa matérias-primas/Produtos semiacabados e faz o acabamento, os produtos são comercializados nacionalmente.

Relacionado ao ambiente organizacional, analisam a instabilidade, munificência, complexidade e hostilidade, a partir da análise foi visto que o ambiente no setor de biotecnologia tem chances prever mudanças, as vendas evoluem lentamente e as variações não são relevantes. Com relação à munificência possuem um incentivo governamental de recursos disponibilizados para criar produzir e comercializar produtos. O ambiente é complexo e com grandes chances de crescimento. Na hostilidade tem uma grande diversidade, mas o governo apoia o crescimento do setor.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, conclui-se então que para uma empresa atingir seus objetivos estabelecidos, é necessário investir em uma boa cultura organizacional, por meio de ações que unam a equipe e motivem seus colaboradores envolvidos, além de oferecer todos os materiais e espaços físicos necessários em boas condições, para que seja realizado um trabalho seguro e confortável, já que o capital humano é o bem mais precioso em uma organização, por isso a importância de adotar métodos de Educação Corporativa.

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas nas organizações são de extrema importância para a manutenção e ampliação de sua vantagem competitiva. Se não houver formação profissional e a equipe estagnar, o negócio terá problemas a vários níveis. Assim, a empresa mantém sua equipe sempre atualizada sobre as novas tecnologias e recursos em sua área de atuação, além de dar um passo à frente de seus concorrentes em gestão, aumentando suas chances de se tornar referência no mercado em longo prazo.

O potencial de entrega de resultados de uma organização não se define apenas em seu produto ou no mercado em que atua, mas também nas pessoas que são o principal patrimônio de uma empresa e devem estar bem-preparadas para os desafios e abertas a se reinventar a cada dia.

REFERÊNCIAS

Aprendizagem Significativa. Base Nacional Comum Curricular. Disponível em: < <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/implementacao/praticas/caderno-de-praticas/aprofundamentos/191-aprendizagem-significativa-breve-discussao-acerca-do-conceito>>. Acessado em: 22/09/2022.

BASTOS, Athenas. Como incentivar o aprendizado contínuo nas empresas. Alura, 2022. Disponível em: < <https://www.alura.com.br/empresas/artigos/aprendizado-contínuo> >. Acessado em: 15/09/2022.

BUAINAIN, Amanda. O que é ambiente de trabalho e como ter um mais produtivo e saudável. Gupy, 2021. Disponível em :< https://www.gupy.io/blog/ambiente-de-trabalho?hs_amp=true >. Acessado em: 22/09/2022.

Capacitação Profissional: O que é e qual sua importância. Gupy. Disponível em :< <https://www.gupy.io/blog/capitacao-profissional#:~:text=Capacita%C3%A7%C3%A3o%20profissional%3A%20o%20que%20%C3%A9,em%20compet%C3%A2ncias%20t%C3%A9cnicas%20ou%20comportamentais> >. Acessado em: 22/09/2022
MAXIMIANO, A.C.A. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Capacitação Contínua para Equipes sempre preparadas. Tecnicon, 2022. Disponível em:<https://www.tecnicon.com.br/blog/589Capacitacao_continua_para_equipes_sempre_preparadas >. Acessado em: 20/09/2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas. 3. ed. São Paulo: Makron books, 1999.

Educação Corporativa: como surgiu e se concretizou. Plataforma Ead. Disponível em:<<http://basenacionalcomum.mec.gov.br/implementacao/praticas/caderno-de-praticas/aprofundamentos/191-aprendizagem-significativa-breve-discussao-acerca-do-conceito> >. Acessado em: 27/09/2022.

Educação Corporativa: Tudo que você precisa saber o assunto. SambaTech, 2021. Disponível em: < <https://sambatech.com/blog/comunicacao-corporativa/educacao-corporativa/> >. Acessado em: 22/02/2023.

FERREIRA, André. Entenda as Diferenças entre Publicidade Institucional e Comercial. Publicidade Marketing. Disponível em: < <https://publicidademarketing.com/publicidade-institucional/> >. Acessado em: 20/09/2022
MOREIRA, M. A. O que é afinal aprendizagem significativa? Revista cultural La Laguna Espanha, 2012. Disponível em: <http://moreira.if.ufrgs.br/oqueeafinal.pdf>. Acesso em: 15/10/2022.

FERNANDES, R. Kátia. Conheça os Principais Tipos de Treinamentos e Desenvolvimento de Pessoas. Twygo, 2023. Disponível: <

<https://www.twygoead.com/site/blog/tipos-de-treinamento-e-desenvolvimento/> >. Acessado em: 04/05/2023.

FURBINO, Isabella. Como Desenvolver a Cultura de Aprendizagem? Tangerino, 2022. Disponível: < <https://tangerino.com.br/blog/cultura-de-aprendizagem/> >. Acessado em: 22/09/2022.

KELLER, Edevais; AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira. Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional. Terra e Cultura. Londrina, v. 20, n. 39, p. 91-113, 2004 KİYOSAKI, Robert. O Negócio do século XXI. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MACHADO, Luiza. Cultura de Aprendizagem: Como criar na sua organização? Etalent, 2021. Disponível em: < <https://etalent.com.br/artigos/clima-e-cultura/cultura-de-aprendizagem-como-criar-na-sua-organizacao/> >. Acessado em; 22/09/2022.

MARCONDES, S. José. Capacitação Profissional: O que é, Importância e Benefícios. Blog Gestão de Segurança Privada, 2021. Disponível em: < <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/capacitacao-profissional-o-que-e-importancia-e-beneficios/> >. Acessado em: 22/09/2022.

MARTINS, M.C.F. 2008. Clima organizacional. In: M.M.M. SIQUEIRA (org.), Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre, Artmed.

MOREIRA, M. A.; MASINI, E. A. F. Aprendizagem Significativa: a teoria de David Ausubel. São Paulo: Moraes, 1982.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RIZZATTI, G. Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras. 2002. 305f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SANCHES, R. Larissa. Aprendizagem Organizacional. Brasil Escola. Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/aprendizagem-organizacional.htm> >. Acessado em: 22/09/2022.

SENGE, P. M. As cinco disciplinas. Barueri: HSM Management, 1998.

SENGE, P.M. A quinta disciplina. São Paulo: Best Seller, 1990.