

INSTITUIÇÃO CENTRO PAULA SOUZA

ETEC CÔNEGO JOSÉ BENTO

Técnico em administração

ADRIELE CAMILE DE SOUZA ANGELINO

LARISSA DA COSTA SILVA

LAURA SIMÃO DE DEUS REIS

SARA DA SILVA SANTOS

VITÓRIA REGINA ANDRADE GERMANO PEREIRA

**ANÁLISE DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO NAS
EMPRESAS**

JACAREÍ

2024

ADRIELE CAMILE DE SOUZA ANGELINO

LARISSA DA COSTA SILVA

LAURA SIMÃO DE DEUS REIS

SARA DA SILVA SANTOS

VITÓRIA REGINA ANDRADE GERMANO PEREIRA

ANÁLISE DA EFICÁCIA DE TREINAMENTO NAS EMPRESAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso Técnico em Administração da ETEC Cônego José Bento.

Orientador: Giseli Andreia da Silva Pereira

Co-Orientador: Carolina de Oliveira Baccaro

TERMO DE APROVAÇÃO

ADRIELE CAMILE DE SOUZA ANGELINO

LARISSA DA COSTA SILVA

LAURA SIMÃO DE DEUS REIS

SARA DA SILVA SANTOS

VITÓRIA REGINA ANDRADE GERMANO PEREIRA

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau Técnico em Administração da Escola Agrícola Etec Cônego José Bento

Coordenador do curso

GISELI ANDREIA DA SILVA PEREIRA

Banca examinadora

CILENE OLIVEIRA

JAMILSON FERREIRA LUIZ

REGINA CORREIA DE MORAES

Jacareí, 04 de dezembro 2024

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como tema a análise da eficácia de treinamento nas empresas. O problema identificado foi a ausência de treinamentos adequados que pode gerar inúmeros impactos, prejudicando a habilidade dos funcionários e da empresa de enfrentar situações mais complexas. O objetivo deste trabalho é evidenciar a importância e as vantagens de desenvolver e investir em treinamentos. O método empregado para desenvolver o tema proposto consiste em realizar pesquisas sobre gestão de pessoas, conceito de organizações, definição e estratégias de treinamento e identificar seus benefícios e impactos. Aplicou-se um questionário através do Google Forms direcionado a pessoas empregadas e desempregadas com o intuito de unir opiniões sobre a eficácia dos treinamentos, composto por 8 questões. De acordo com as respostas coletadas, foi possível concluir que a grande parte das empresas não aplicam treinamentos adequados. Portanto, os funcionários entendem a importância do desenvolvimento por meio do treinamento e enfatizam a necessidade das organizações implementarem programas de treinamento contínuo para estimular o desenvolvimento e proporcionar oportunidades diretas de avanço de produtos e resultados de negócios.

Palavras Chaves: Treinamentos, Funcionários, Eficácia.

ABSTRACT

This course conclusion work has as its theme the analysis of the effectiveness of training in companies. The problem identified was the lack of adequate training, which can have numerous impacts, harming the ability of employees and the company to face more complex situations. The objective of this work is to highlight the importance and advantages of developing and investing in training. The method used to develop the proposed theme consists of carrying out research on people management, the concept of organizations, definition and training strategies and identifying their benefits and impacts. A questionnaire was administered using Google Forms aimed at employed and unemployed people with the aim of gathering opinions on the effectiveness of training, consisting of 8 questions. According to the responses collected, it was possible to conclude that most companies do not apply adequate training. Therefore, employees understand the importance of development through training and emphasize the need for organizations to implement ongoing training programs to stimulate development and provide direct opportunities to advance products and business results.

Keywords: Training, Employees, Effectiveness.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Atualmente você está empregado ou desempregado?	22
Gráfico 2 - Ao ingressar em uma empresa você consideraria importante ter um bom treinamento?	23
Gráfico 3 - Você considera que a falta de treinamentos afeta a produtividade dos colaboradores na empresa?	23
Gráfico 4 - Na empresa em que você trabalha possui programas de treinamento?	24
Gráfico 5 - O quanto você considera que o treinamento influencia no bom desempenho do seu trabalho?	24
Gráfico 6 - Quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer para as empresas?.....	25
Gráfico 7 - Agora para os colaboradores, quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer?	25
Gráfico 8 - Por fim, sua empresa recebe e valoriza os feedbacks sobre os treinamentos realizados?	26

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO:	7
1.1 TEMA DO TRABALHO	7
1.2 PROBLEMA DA PESQUISA	8
1.3 OBJETIVO GERAL	8
1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
2.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	9
2.2 CONCEITO DE ORGANIZAÇÕES	12
2.3 DEFINIÇÕES E ESTRATÉGIAS DE TREINAMENTO	14
2.4 BENEFÍCIOS E IMPACTOS DO DESENVOLVIMENTO DE TREINAMENTOS	17
3 METODOLOGIA.....	21
3.1 Método	21
4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	21
5 CONCLUSÃO	26

1 INTRODUÇÃO:

Segundo o SEBRAE, de cada 100 empresas abertas no país, 56 desaparecem até o terceiro ano de vida. Ao contrário do que muita gente pensa, o que leva a maioria das empresas ao fechamento não são os impostos ou a necessidade de crédito, mas principalmente a falta de preparo, informação, planejamento e conhecimento específico sobre o negócio.

Contudo devido a velocidade em que tudo vem se transformando as organizações devem procurar se adaptar de forma rápida, pois o mercado de trabalho tem se tornado competitivo e exigente.

As empresas ficam mais vulneráveis a essas oscilações por falta de profissionais competentes e qualificados e a alternativa viável que pode auxiliá-las é a implantação de treinamentos.

Nesta análise será explorado a eficácia desses programas de treinamento nas empresas, examinando como eles podem impactar no desenvolvimento das habilidades dos funcionários, na otimização da produtividade e no desempenho geral da organização.

1.1 TEMA DO TRABALHO

O tema desse trabalho se baseia na relevância e no impacto dos treinamentos de funcionários e o quanto é essencial para o sucesso e crescimento das organizações.

Compreender como os programas de treinamento podem ser otimizados é fundamental para impulsionar a produtividade e a satisfação dos funcionários.

1.2 PROBLEMA DA PESQUISA

Um empresário ou um administrador que não considera o treinamento como fator estratégico e eficiente nos resultados de uma organização, se colocara diante de inúmeras falhas, ocasionando retrabalhos, desmotivações, disseminação de informações erradas, prejuízos financeiros e até a perda de clientes.

Ao dar uma melhor instrução aos colaboradores, eles executem suas tarefas diárias com maior embasamento e cometam menos falhas, de modo que toda a equipe fique mais integrada, melhor informada, transmitindo credibilidade e qualidade, o que resulta em um ótimo atendimento aos clientes.

O problema a ser abordado nesta pesquisa é, o quanto a falta do desenvolvimento de processos de treinamentos podem afetar a produtividade dos funcionários e o crescimento das organizações?

1.3 OBJETIVO GERAL

Reconhecer o impacto do treinamento de funcionários dentro das organizações.

1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Descrever Conceitos de Gestão de Pessoas e Organizações
- Citar definições e estratégias de treinamento.
- Avaliar os benefícios e impactos do desenvolvimento de treinamentos.
- Realizar uma pesquisa entre os estudantes da ETEC.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS.

Segundo Chiavenato (2014, p.22) “é formado por pessoas e organizações em uma incrível e duradoura interdependência. “. Os colaboradores gastam muito tempo de sua vida em organizações e precisam delas para obter seu sucesso pessoal, separar o trabalho de suas vidas pessoais e quase impossível, porquê ser bem-sucedido na vida depende do seu sucesso dentro das organizações. No entanto, as organizações também dependem de seus colaboradores de modo inevitável para competir e se destacar dentro do mercado desde as menores tarefas, e assim atingir seus objetivos. Na verdade, cada um depende do outro para alcançar suas estratégias e metas e há privilégios em ambas às partes, como em uma relação duradoura. Cada pessoa se diferencia pelas suas diferenças, assim como as organizações, tudo que há na sociedade são produzidas por elas, e nelas as pessoas nascem, aprendem e passam boa parte de suas vidas.

A gestão de pessoas vai além das tarefas administrativas, ela busca criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e reconhecidos, e que seu bem-estar seja uma prioridade para a empresa, já que ambas precisam um do outro. Segundo Kotler (2013. p.22). “sem uma comunicação confiável, e em grande quantidade, os corações e as mentes dos funcionários nunca será conquistado.”. Assim a gestão de pessoas não apenas melhora a produtividade, faz com que os seus colaboradores se sintam uma prioridade, reduzindo a rotatividade de pessoas e aumentando a competência de seus cooperadores.

Para (GIL 2001, p. 17 apud ADEMAR DUTRA et al., 2011): “Gestão de Pessoas é um ramo especializado da Ciência da Administração que contempla todas as ações empreendidas por uma organização, com o objetivo de integrar o colaborador no contexto da organização e aumentar sua produtividade”.

Quando falamos em gestão de pessoas, falamos de processo, desde o recrutamento, seleção, treinamentos, e a contratação, todo esse processo começa com a busca por talentos, e uma vez integrados a equipe, os colaboradores são treinados e desenvolvidos constantemente para aprimorar suas habilidades e potencializar seu desenvolvimento.

Segundo a Empresa GUPY, Recrutamento e Seleção é uma área de atuação de Recursos Humanos que tem como objetivo atrair, escolher e contratar a pessoa certa para uma vaga de emprego. Dessa forma, é dado o nome de recrutamento e seleção, ou R&S, o conjunto de atividades e processos relacionados com essa atividade de trazer novos profissionais para uma empresa. Esses processos são geralmente realizados por uma equipe de pessoas e incluem a divulgação de vagas, a análise de perfis e currículos, a aplicação de entrevistas, entre outras atividades. Nesse sentido, o R&S acaba assumindo uma posição estratégica para qualquer organização, uma vez que fica responsável em trazer os profissionais com o perfil mais qualificado e alinhado com os objetivos da empresa.

- Qual a diferença entre recrutamento e seleção de pessoas?

Apesar dos processos de recrutamento e seleção de pessoas serem geralmente realizados pela mesma equipe, existem diferenças de atividades, processos e competências usadas nas etapas.

- Recrutamento de pessoas

Entende-se como a etapa de recrutamento as atividades que visam divulgar uma vaga de trabalho e atrair as pessoas candidatas para ela. Assim, o recrutamento começa com a necessidade de se abrir uma nova vaga de empresa e termina com o início do processo seletivo de fato. Como você pode imaginar, existem diferentes formas de se fazer um processo de recrutamento, os principais tipos:

- Recrutamento externo: busca no mercado de trabalho pelo profissional ideal para a vaga em aberto.
- Recrutamento interno: seleção dos talentos já existentes na empresa com o aproveitamento das habilidades conhecidas e desenvolvidas nos departamentos.
- Recrutamento misto: quando a empresa divulga a nova oportunidade para os talentos internos e externos.
- Seleção de pessoas

Quando o tempo de recrutamento acaba e a empresa colhe uma quantidade satisfatória de pessoas candidatas inscritas, começam as atividades relacionadas à seleção do profissional que irá ocupar o cargo. Ou seja, a seleção são as atividades realizadas pelas pessoas recrutadoras e pela pessoa gestora da área que está com o cargo em aberto. As atividades relacionadas à seleção de pessoas incluem: Analisar currículos e perfis dos profissionais inscritos no processo seletivo; Fazer a triagem dos currículos, escolhendo as pessoas que irão para as próximas etapas; Aplicar dinâmicas, avaliações e testes para afunilar a quantidade de pessoas inscritas; Agendar e realizar entrevistas com as pessoas selecionadas; Auxiliar a liderança da área a escolher a pessoa candidata mais alinhada com as necessidades da vaga e da empresa..

Além das atividades operacionais, a gestão de pessoas também se preocupa com a cultura organizacional da empresa, uma gestão eficaz garante que os colaboradores se sintam valorizados e reconhecidos, já que um dos seus objetivos é alinhar as competências e motivações dos funcionários com os objetivos estratégicos da empresa, fazendo assim um ambiente saudável e equilibrado. Por meio da gestão de pessoas as práticas bem desenvolvidas, as organizações alcançam maior eficácia e satisfação de ambos os lados.

Segundo a empresa SEM PARAR a gestão de pessoas conta com vários pilares para a sua eficiência entre eles estão:

- **Treinamento e Desenvolvimento:** Manter os colaboradores em constante evolução é um trabalho necessário para o crescimento e destaque no mercado de trabalho, porquê os colaboradores capacitados trazem mais eficácia, tanto em produtividade, conhecimento, inovação e produtividade para a empresa.
- **Motivação:** A motivação é um dos principais pilares para a gestão de pessoas, porquê um funcionário desmotivado nunca dará o seu melhor, por isso, a gestão de pessoas sempre busca formas de motivações para os seus funcionários, um colaborador motivado, vai vestir a camisa da empresa, vai sempre buscar formas de se destacar e de dar o seu melhor. As motivações podem ser feitas em formas de feedback, elogios

constantes, ou também em forma de programas de benefícios, como vale alimentação, convênio médico, bonificação, sorteios, entre outros programas de benefícios.

- Trabalho em Equipe: O trabalho em equipe é outra parte importante da gestão de pessoas, por mais que a empresa tenha diversos setores, e funcionários, a comunicação entre eles é essencial para o bom andamento da empresa, todos os setores devem se comunicar e entender uns aos outros para alcançar os objetivos da empresa.

- Comunicação: A comunicação é essencial para a implementação de todos os pilares que citamos acima. Não somente a comunicação dentro dos próprios setores, mas também com outros setores, desde gestores e colaboradores de toda a empresa, por isso a gestão de pessoas está sempre buscando formas de incentivar a comunicação entre as hierarquias, mantendo a transparência para todos os setores da empresa.

Esses são alguns dos pilares fundamentais para a eficiência e sucesso de qualquer organização.

2.2 CONCEITO DE ORGANIZAÇÕES

As organizações geralmente são formadas por uma ou mais pessoas e são heterogêneas, podem ser indústrias, comércios, bancos, hospitais, escolas, etc. Podem ser grandes, médias e pequenas quanto ao tamanho, têm objetivos e propósitos diferentes, algumas visam lucro e outras não, porém todas dependem uma da outra para sobreviver. Segundo Chiavenato (2014, p.5), “As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento.”

Organizações são coletivos de pessoas que se juntam para alcançar metas específicas, variando de empresas a instituições sociais. Elas desempenham um papel crucial na criação de produtos e serviços que atendem às necessidades da sociedade. O sucesso de uma organização depende da

colaboração entre seus membros, evidenciando a importância das relações humanas. Dessa forma, todos nós contribuimos para o funcionamento e a evolução dessas estruturas.

"A organização é um sistema de pessoas que se unem para alcançar um objetivo comum. A eficácia de uma organização não é determinada apenas por sua estrutura, mas sim pela capacidade de suas pessoas de trabalhar juntas em colaboração." (DUCKER, 1954)

Nossa sociedade é cercada por elas, pois são a base das invenções e reinvenções dos seres humanos e é dentro delas que são projetados e desenvolvidos tudo que precisamos para viver.

As organizações são capazes de transformar recursos em produtos e serviços para suprir nossas necessidades, portanto, são as pessoas que lhes dão vida, impulsionamento e a dinâmica necessária para seu funcionamento, e de forma ou outra elas dependem de nós para produzir e realizar suas atividades

"Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações" Segundo MAXIMIANO (1992).

Uma organização é um sistema de pessoas e processos orientados a atingir objetivos coletivos. Segundo Daft (2016), uma organização é "um sistema social que utiliza recursos para produzir bens ou serviços que atendem aos interesses e necessidades de um grupo de partes interessadas". Essa definição destaca a interação entre os indivíduos e a constante busca por eficiência, seja no setor privado ou público.

Além disso, a dinâmica das organizações é moldada pelo ambiente no qual operam, e essa adaptação é essencial para sua sobrevivência. Grant (2019) reforça essa perspectiva, afirmando que “a organização precisa responder de maneira ágil e estratégica às mudanças do mercado e das novas tecnologias”.

2.3 DEFINIÇÕES E ESTRATÉGIAS DE TREINAMENTO

Sabemos que Treinamento é uma iniciativa de ensino e preparação de curto prazo, que busca melhorar o desempenho individual e organizacional de longo prazo, é um processo repetitivo e sistemático, composto por atividades progressivas e que se aplicadas tem como objetivo capacitar o colaborador para realizar atividades específicas, sendo uma abordagem mais pontual e com duração de curto a médio prazo. Normalmente, ele abrange conteúdos focados em funções ou metas específicas, resultando em mudanças perceptíveis de forma mais rápida. Um exemplo prático é o treinamento de um novo funcionário que precisa aprender a usar um software de planilhas para garantir organização e controle eficiente, através de treinamentos o colaborador pode se aperfeiçoar e realizar suas demandas de forma eficiente.

Para MINTZBERG E QUINN (2001, p.20, apud PEREIRA et al 2014). “Estratégia é o padrão ou plano que integra as principais metas, políticas e sequência de ações de uma organização em um todo coerente. Uma estratégia bem formulada ajuda a ordenar e alocar os recursos de uma organização para uma postura singular e viável, com base em suas competências internas e relativas, mudanças no ambiente antecipadas e providências contingentes realizadas por oponentes inteligentes.”

O treinamento visa solucionar desafios e auxilia na resolução de problemas, além de otimizar o trabalho, reduz erros e evita retrabalhos, busca

também melhorar e qualificar o desenvolvimento de habilidades e conhecimento dos profissionais e uma empresa que se preocupa com isso é reconhecida por valorizar seus profissionais.

De acordo com Dessler (2009, p.141), “[...] o primeiro passo para o processo de treinamento será determinar se o treinamento se faz necessário ou não, uma das formas abordada por ele é o levantamento das necessidades de treinamento nas quais são; identificar as necessidades específicas dos cargos, analisar o público para garantir de que o programa seja adequado como também especificar os objetivos do treinamento”.

É importante ao planejar um treinamento identificar as necessidades da organização e ter objetivos claros, escolher bem os conteúdos de acordo com o público-alvo, traçar um roteiro e testá-lo antes de aplicar aos profissionais.

Pode-se definir estratégia de treinamento como integração de métodos, técnicas e abordagens planejadas para alcançar os objetivos de desenvolvimento com assertividade e promover um ambiente de crescimento contínuo.

"Estratégias de treinamento devem ser compreendidas como processos estruturados que visam capacitar os funcionários a desempenharem melhor suas funções e a prepará-los para os desafios futuros, alinhando o desenvolvimento de competências às metas da organização." (DUTRA, 2006, p. 142).

As estratégias de treinamento nas organizações têm um papel fundamental na capacitação dos colaboradores, assegurando que as habilidades e competências necessárias sejam obtidas de acordo com o que cada organização exige. Um treinamento eficaz é preciso para adaptação às mudanças, manutenções e melhoria da produtividade dos colaboradores.

A avaliação e feedback é considerável para medir o impacto do treinamento, ajustando as estratégias utilizadas conforme necessário, promovendo a eficácia e resultados a longo prazo.

“As estratégias de treinamento mais comuns incluem a instrução direta, treinamento prático no local de trabalho, rotação de funções, mentoring e coaching, além de programas de desenvolvimento à distância, que se tornam cada vez mais populares com o uso da tecnologia.” (GIL, 2017, p. 167).

Segundo Gil (2017), as estratégias de treinamento são implementadas através de cinco tópicos, sendo eles:

1. Treinamento no trabalho

Aprendizagem direta no trabalho, todos os dias, sob a supervisão de uma pessoa ou gerente experiente. Benefícios: Aprendizagem prática.

2. Treinamento e coaching

Conecte funcionários com mentores ou treinadores para o desenvolvimento pessoal de cada funcionário. Benefícios: Foco no desenvolvimento de habilidades específicas e suporte pessoal. Vantagens: Comunicação direta e imediata entre o formador e os participantes.

3. Papel da rotação

Ajuda os funcionários a trabalhar em empregos diferentes e a aprender habilidades diferentes. Benefícios: Melhora a eficiência dos negócios e melhora o desempenho dos funcionários.

4. E-learning e treinamento on-line. Vantagens: Estratégia simples e com economia de recursos (dinheiro), é a melhor solução para empresas com equipes distribuídas em diversas áreas.

5. Aprendizagem híbrida

Fóruns e treinamento on-line para melhorar seu aprendizado. Prós: Adaptabilidade e exclusividade.

Conforme Vasconcellos (2005) quando se é definido quem será treinado é possível identificar qual metodologia será aplicada, ou seja, treinamento à distância, sala de aula, internet, ou no local de trabalho, assim como qual material será utilizado, DVD, televisor, gravador, som, cartazes, apostilas, quadro negro, entre outros. É possível elaborar um plano de aula de acordo com o perfil das pessoas a serem treinadas.

2.4 BENEFÍCIOS E IMPACTOS DO DESENVOLVIMENTO DE TREINAMENTOS.

Investir em treinamento gera um impacto positivo na motivação e produtividade da equipe como um todo, pois quando são bem treinadas tendem a ser mais engajadas e eficientes, o que resulta em uma melhoria no desempenho e no clima organizacional geral da empresa.

Segundo Dessler (2017, p. 35), "o desenvolvimento contínuo dos funcionários é essencial para a competitividade de uma empresa, porque as habilidades e conhecimentos precisam ser atualizados constantemente para atender às demandas do mercado em evolução."

Analisar o desempenho atual dos funcionários e os objetivos das organizações é crucial, para que assim, realizem um planejamento detalhado que inclua a identificação das necessidades de treinamento, definindo objetivos claros, adotando métodos e recursos mais adequados. A implementação deve considerar a criação de um cronograma adequado, a preparação dos instrutores e a criação de materiais de apoio que facilitem o processo de aprendizado.

O treinamento deve acontecer em todas as fases da vida funcional da organização e é necessário que o mesmo possua um programa dinâmico, a saber:

“O treinamento é necessário em todas as fases da vida funcional, pois permite que o empregado esteja constantemente se ajustando a novas situações, uma vez que se imagina a empresa em permanente progresso. Só uma empresa estagnada, a caminho da falência ou do fechamento das suas portas não necessita de treinamento. Por outro lado, o treinamento não deve ter o caráter formalista, com vistas apenas a justificar o nome. O treinamento deve ser dinâmico, acompanhar o crescimento da empresa e destinar-se a solução dos seus problemas específicos.” (BOITEUX, DUQUE E MACEDO, 1982, p. 44 Apud Borges, Angélica Pereira).

Empresas que não oferecem treinamentos adequados para seus colaboradores enfrentam diversos impactos negativos, principalmente em relação à segurança no trabalho. A falta de capacitação pode resultar em um aumento nos índices de acidentes e lesões, além de comprometer a operação da organização e prejudicar sua imagem. De acordo com Chiavenato (2014), a educação em segurança no trabalho é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Empresas que negligenciam a formação regular em segurança podem enfrentar elevados custos financeiros relacionados a acidentes, licenças por doença, e prejuízos na produtividade.

A falta de treinamento adequado compromete o entendimento dos trabalhadores sobre os riscos que enfrentam e como lidar com eles. Ferreira (2017) destaca que, ao não estarem preparados, os colaboradores podem aumentar o risco de acidentes, o que gera não apenas impactos financeiros, mas também afeta diretamente o clima organizacional e a moral da equipe. Como Chiavenato (2014) observa, funcionários despreparados podem desenvolver sintomas de ansiedade e estresse, prejudicando sua motivação e o desempenho no trabalho, o que afeta não apenas os resultados da empresa, mas também sua dinâmica interna.

Além disso, a falta de treinamentos regulares pode levar a uma percepção negativa da empresa, tanto entre os funcionários quanto no mercado, tornando-a vista como irresponsável. Portanto, Dutra (2017) alerta para a importância de programas de treinamento contínuo, que não apenas melhoram a segurança,

mas também fortalecem o engajamento dos colaboradores e a cultura organizacional. também um custo administrativo. Esta ação reduz o risco de acidentes, melhora a posição da organização e melhora a imagem da empresa.

“O treinamento é capaz de evitar ou diminuir o erro humano e capaz de transformar a rotina de trabalho, pois o treinamento pode ser direcionado para aperfeiçoar a maneira de executar tarefas, mas também para aprimorar o comportamento e a interação entre as pessoas que compõem a organização” (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2014).

Como assegura Madruga (2017), pode-se afirmar que treinamento é um investimento da empresa com potencial de tornar os funcionários mais capazes de alcançar o desempenho necessário para atingir os objetivos organizacionais. Desta forma, treinamento não é despesa, mas um investimento com alto potencial de retorno, tanto para a empresa como para a pessoa. Neste contexto podemos afirmar que aplicação de recursos da organização para proporcionar treinamento aos seus colaboradores é capaz de contribuir para o alcance do propósito de melhores resultados da organização.

Segundo Werther Jr e Davis (1983), através do treinamento dentro das organizações, obtêm-se inúmeros benefícios que incluem: maior rentabilidade, melhoria no conhecimento e execução dos cargos em todos os níveis de uma hierarquia, melhoria da autoestima dos colaboradores, ajuda os trabalhadores a se identificarem com as metas da organização, cria uma melhor imagem da empresa, proporciona melhoria no relacionamento entre chefe e subordinados, ajuda na tomada consciente de decisões e soluções de problemas efetivos, ajuda no desenvolvimento para a promoção do trabalho interno, aumenta a produtividade qualidade do trabalho, ajuda os empregados a se adaptarem melhor às mudanças, auxilia no tratamento de conflitos e na melhoria da comunicação, além de promover a redução dos custos de consultoria externa por utilizar consultoria interna competitiva.

Segundo Chiavenato (2020, p. 351) conclui que: “Todas as pessoas – independentemente de suas diferenças individuais – podem e devem se

desenvolver.”

3 METODOLOGIA

3.1 Método

O tema proposto foi desenvolvido através de pesquisas com uma abordagem qualitativa, que teve como objetivo levantar referências teóricas sobre o tema, já analisadas e publicadas por meio de livros e web sites.

A primeira parte do trabalho consiste na apresentação de conhecimentos e definições sobre gestão de pessoas, conceitos de organizações e treinamentos, assim como estratégias e benefícios que o desenvolvimento de treinamentos pode gerar para as empresas e os colaboradores.

Entre um curto período elaboramos e aplicamos um questionário com o intuito de coletar dados e opiniões de pessoas empregadas ou não sobre a eficácia dos treinamentos dentro das organizações.

O questionário alcançou um total de 164 participantes anônimos e suas repostas contribuíram para a comprovação e a conscientização sobre o problema da pesquisa, cujo é, quanto a falta do desenvolvimento de processos de treinamentos podem afetar a produtividade dos funcionários e o crescimento das organizações.

4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

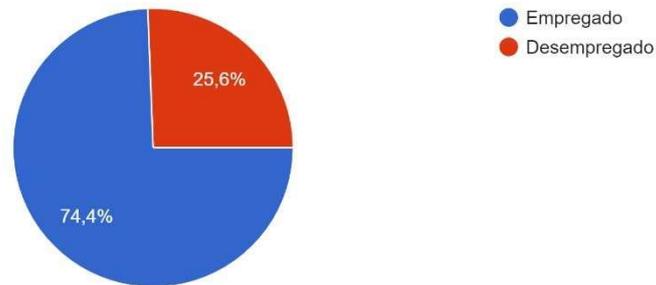
Por meio deste questionário, foram apresentados gráficos que mostram os resultados obtidos, ressaltando dados relevantes que podem apontar possíveis desafios decorrentes da falta de treinamento nas organizações. Os gráficos (1 a 8) exibidos a seguir correspondem a cada uma das perguntas feitas aos participantes durante a entrevista:

No gráfico 1 a pergunta: Atualmente você está empregado ou desempregado? foi direcionada a todos que responderam o formulário.

Gráfico 1 - Atualmente você está empregado ou desempregado?

Atualmente você está:

164 respostas



Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

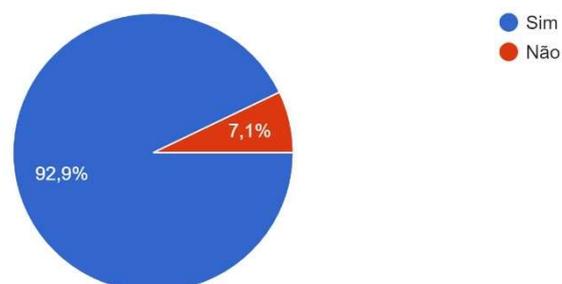
O gráfico 1 apresenta a porcentagem de pessoas que estão atualmente empregadas e desempregadas. Segundo os resultados 74,4% de pessoas se encontram empregadas e 25,6% desempregadas.

No gráfico 2 - Ao ingressar em uma empresa você consideraria importante ter um bom treinamento?, foi direcionada apenas as pessoas que responderam que está desempregado atualmente.

Gráfico 2 - Ao ingressar em uma empresa você consideraria importante ter um bom treinamento?

Ao ingressar em uma empresa você consideraria importante ter um bom treinamento?

42 respostas

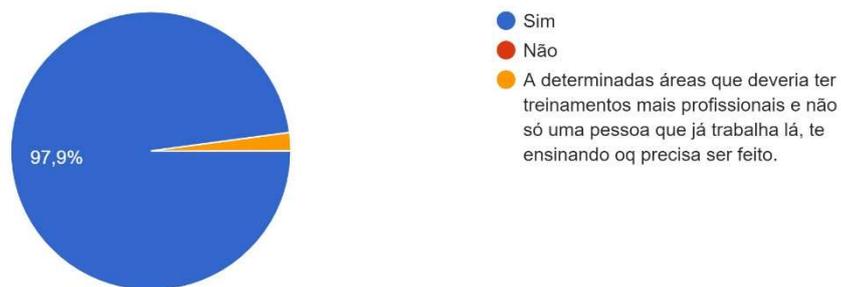


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Segundo o gráfico 2, em torno de 92,9% consideram importante ter um bom treinamento ao ingressar em uma empresa, enquanto 7,1% afirmaram não considerar importante.

Gráfico 3 - Você considera que a falta de treinamentos afeta a produtividade dos colaboradores na empresa?

Você considera que a falta de treinamentos afeta a produtividade dos colaboradores na empresa?
47 respostas

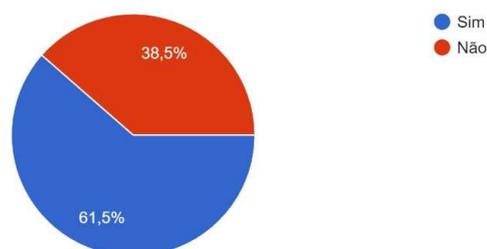


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Considerando os resultados do gráfico 3, aproximadamente 97,9% consideram que a falta de treinamento afeta a produtividade dos colaboradores na empresa, enquanto 2,1% acreditam que em determinadas áreas deveriam ter treinamentos mais profissionais, e não somente uma pessoa da equipe para orienta-lo ao que precisa ser feito.

Gráfico 4 - Na empresa em que você trabalha possui programas de treinamento?

Na empresa em que você trabalha possui programas de treinamento?
122 respostas



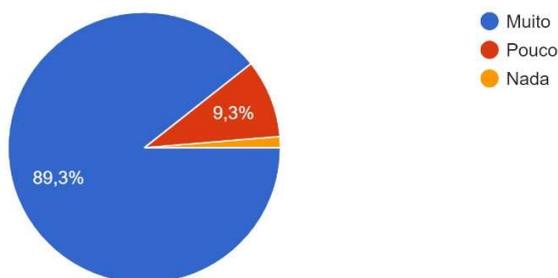
Fonte Autores 2024 (Google Forms)

Com base nos resultados do gráfico 4, a maioria, representando 61,5%, afirmou que suas empresas possuem programas de treinamento, enquanto 38,5% indicaram que suas empresas não oferecem esse tipo de preparação.

No gráfico 5 - O quanto você considera que o treinamento influencia no bom desempenho do seu trabalho?, foi direcionada as pessoas que responderam sim na pergunta anterior.

Gráfico 5 - O quanto você considera que o treinamento influencia no bom desempenho do seu trabalho?

O quanto você considera que o treinamento influencia no bom desempenho do seu trabalho?
75 respostas

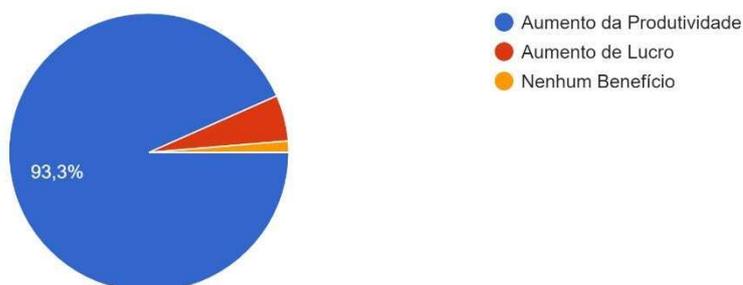


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Segundo o gráfico 5, 89,3% das pessoas acreditam que o treinamento tem uma influência significativa no bom desempenho do trabalho, enquanto apenas 9,3% consideram essa influência como pouca.

Gráfico 6 - Quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer para as empresas?

Quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer para as empresas?
75 respostas

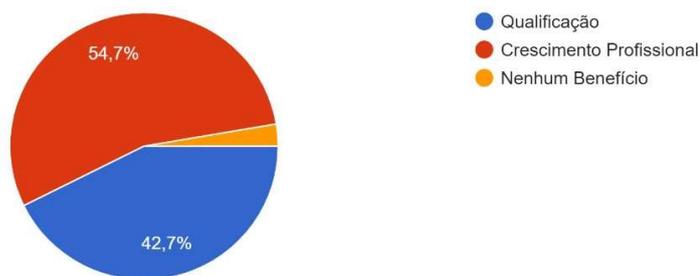


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

De acordo com o gráfico, 93,3% das pessoas consideram que o treinamento é capaz de impulsionar bastante a produtividade nas empresas.

Gráfico 7 - Agora para os colaboradores, quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer?

Agora para os colaboradores, quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer?
75 respostas

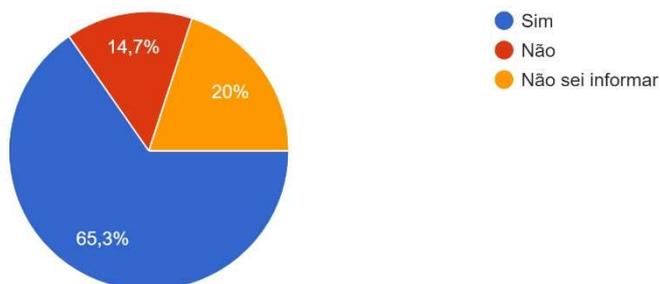


Fonte: Autores 2024 (Google Forms)

Para 54,7% das pessoas, os treinamentos promovem crescimento pessoal e, para 42,7%, eles contribuem para a qualificação dentro da empresa.

Gráfico 8 - Por fim, sua empresa recebe e valoriza os feedbacks sobre os treinamentos realizados?

Por fim, sua empresa recebe e valoriza os feedbacks sobre os treinamentos realizados?
75 respostas



Fonte: Autores 2024 (Google forms)

Conforme o gráfico 8, 65,3% das pessoas acreditam que suas empresas recebem e valorizam os feedbacks. Já 20% não têm certeza sobre isso e 14,7% afirmam que não.

5 CONCLUSÃO

O treinamento é uma ferramenta poderosa que não só desenvolve a qualidade dos serviços, mas também contribui para satisfazer as expectativas internas e externas das organizações. Para que um projeto de treinamento tenha êxito, é fundamental contar com equipes dispostas a aceitar mudanças, trazendo valor e criando um compromisso compartilhado entre a empresa e o colaborador.

No entanto, esses benefícios só são alcançados quando o treinamento é bem programado, e seus resultados são avaliados. Quando as empresas deixam de avaliar o impacto dos treinamentos, acabam desperdiçando recursos em capacitações que talvez não estejam sendo bem aproveitadas ou não atendam ao propósito da organização. Avaliar esses resultados permite à empresa ajustar as capacitações às suas reais necessidades, tornando o investimento mais efetivo.

Conclui-se que tanto as organizações quanto os colaboradores dependem uns dos outros para alcançar seus objetivos e assim se desenvolverem juntos. Por isso, é essencial que a empresa entenda suas necessidades e invista na capacitação dos colaboradores, pois é dessa forma que se fortalece o compromisso mútuo e se atinge o sucesso organizacional.

6 REFERÊNCIAS

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 112.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. Barueri: Editora Manole Ltda, São Paulo 2014. E-book.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração** – Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações. São Paulo: Atlas: Grupo GEN, 2020.

DAFT, Richard L. **Teoria e Design Organizacional**. 13ª ed. Cengage Learning . São Paulo: 2016 E-book.

DESSLER, Gary. **Gestão de Pessoas**. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2017. Disponível em: [<https://pt.scribd.com/document/678421459/1-ARH-Livro-3aEdicao-Gary-Dessler>]. Acesso em: 10 out. 2024.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A prática da administração**. Tradução de Luiz H. Rossetti. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998. Acesso em: 29 ago.2024

DUTRA, Ademar. Curso de Especialização em Administração Pública. **Gestão de pessoas na área pública**. 2009. Acesso em: 08 ago. 2024.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004. Acesso em: 12 set. 2024.

DUTRA, Joel. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2017.

FERREIRA, José Roberto. **Segurança no Trabalho: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Acesso em: 19 set.2024

GRANT, Robert M. **Análise Estratégica Contemporânea**. 9ª ed. Wiley, São Paulo 2019. E-book.

KOTLER, John. **Liderando mudanças: transformando empresas com a força das emoções**. São Paulo: 2014 E-book.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1992. Acesso em: 29 ago. 2024.

PEREIRA, Clara Aparecida Rodrigues de Freitas; SILVA, Jussara Goulart; Lopes, Evandro Luiz. **Estratégia: Uma Revisão Teórica**. 11. Nov 2014. III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP). São Paulo 2014. Acesso em: 26 set.2024

ROBBINS, Stephen P; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert M. **A Nova Administração**.: Editora Saraiva, 2014. São Paulo. E-book.

SÃO PAULO. **Otimizando a gestão de pessoas na empresa**. Sem Parar Empresas, 2024. Disponível em: <https://blog.sempararempresas.com.br/beneficios/otimizar-a-gestao-depessoas-na-empresa>. Acesso em: 08 ago. 2024.

SÃO PAULO. **Recrutamento e Seleção: conceitos e práticas**. GUPY Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 14 nov. 2024.

SILVA, Vailton Alves. **A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior) Universidade Federal de Minas Gerais. BELO HORIZONTE 2019.

VASCONCELLOS, Jorge Eduardo de. **O futuro da área de treinamento**. Disponível em <http://www.empregos.com.br>

7 APÊNDICE

1 QUESTIONÁRIO REALIZADO ATRAVÉS DO GOOGLE FORMS

Questionário feito para os alunos da Etec para levantamento de dados de empresas que possuem e aplicam o Treinamento em suas Empresas.

1. Atualmente você está empregado ou desempregado?

Trabalhando

Desempregado

2. Ao ingressar em uma empresa você consideraria ter um bom treinamento?

Sim

Não

3. Você considera que a falta de treinamentos afeta a produtividade dos colaboradores na empresa.

Sim

Não

4. Na empresa em que você trabalha, possui programas de treinamentos?

Sim

Não

5. O quanto você considera que o treinamento influencia no bom desempenho do seu trabalho?

Muito

Pouco

Nada

6. Quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer para as empresas?

Aumento da Produtividade

Aumento de Lucro

Nenhum Benefício

7. Agora para os colaboradores, quais benefícios você acha que o treinamento pode trazer?

Qualificação

Crescimento profissional

Nenhum Benefício

8. Por fim, sua empresa recebe e valoriza os feedbacks sobre os treinamentos realizados?

Sim

Não

Não Sei Informar