

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

SARAH DA CRUZ DOS REIS

**TREINAMENTO COMO UMA FERRAMENTA DE
PROGRESSÃO ORGANIZACIONAL**

Paracatu

2020

SARAH DA CRUZ DOS REIS

**TREINAMENTO COMO UMA FERRAMENTA DE PROGRESSÃO
ORGANIZACIONAL**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^a. Msc. Tamara de Oliveira Gonçalves

Paracatu

2020

R375t Reis, Sarah da Cruz dos.

**Treinamento como uma ferramenta de
progressão organizacional.** / Sarah da Cruz
dos Reis. – Paracatu: [s.n.], 2020.
27 f. il.

Orientador: Prof^a. Msc. Tamara de Oliveira
Gonçalves.

Trabalho de conclusão de curso (graduação)
UniAtenas.

1. Treinamento. 2. Importância. 3.
Desempenho. 4. Organizacional. I. Reis,
Sarah da Cruz dos. II. UniAtenas. III.
Título.

SARAH DA CRUZ DOS REIS

**TREINAMENTO COMO UMA FERRAMENTA DE PROGRESSÃO
ORGANIZACIONAL**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^a. Msc. Tamara de Oliveira Gonçalves

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, _____ de _____ de _____.

Prof^a. Msc. Tamara de Oliveira Gonçalves
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Msc. Daianna Silveira Andrade
Centro Universitário Atenas

Prof^a Mayra Silva de Souza
Centro Universitário Atenas

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo esforço que fizeram a minha vida toda para me conceder o melhor, e me incentivar na luta para a realização dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente pelo dom da vida, e por me permitir ultrapassar todos os desafios encontrados no percurso da elaboração deste trabalho de pesquisa.

A minha orientadora Tamara de Oliveira Gonçalves, que me conduziu com paciência, determinação e esforço, mostrando sempre a disponibilidade em estar compartilhando toda a sua experiência e conhecimento.

Aos meu familiares e amigos, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando, incentivando e demonstrado a disposição ao longo desse período delicado em que precisei de muita dedicação para realizar este trabalho.

Por fim a todos que obtiveram de alguma forma uma participação, direta ou indireta no desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, agregando conhecimento a essa nova etapa de aprendizado.

“ O maior benefício de treinamento não vem de se aprender algo novo, mas de se fazer melhor aquilo que já fazemos bem ”.

Peter Drucker

RESUMO

O trabalho tem como proposta apresentar a importância do treinamento como uma ferramenta de progressão organizacional, com objetivo de abordar o treinamento e suas melhorias para os colaboradores, capacitando e valorizando-os, para que os mesmos sejam desenvolvidos dentro da organização e simultaneamente a empresa consegue uma motivação e integração entre seus colaboradores, tornando um diferencial competitivo no mercado atuante.

Para apuração dos resultados em primeiro momento ocorrerá a definição do conceito de treinamento, posteriormente uma demonstração da importância do treinamento no que tange às estratégias organizacionais e adiante será descrito os resultados provocados pelo treinamento como vantagem competitiva e fator motivacional.

A pesquisa realizada neste trabalho será classificada como bibliográfica quanto à realização dos objetivos em exploratória, a pergunta de pesquisa foi respondida, e os objetivos foram alcançados realçando os impactos da utilização dessa ferramenta na gestão organizacional.

Palavras-chave: Treinamento. Importância. Desempenho. Organizacional.

ABSTRACT

The work has as proposal to present the importance of the training as a tool of organizational progression, with the objective to approach the training and its improvements for the collaborators, qualifying and valuing them, so that they be are developed inside the organization and simultaneously the company obtains a motivation and integration between. Its collaborators, making a competitive differential in the acting market.

In order to determine the results, first the concept of training will be defined, then a demonstration of the importance of training in terms of organizational strategies, and later the results provoked by the training will be described as a competitive advantage and motivational factor.

The research carried out in this work will be classified as bibliographic as to the accomplishment of the objectives in exploratory, the research question was answered, and the objectives were reached emphasizing the impacts of the use of this tool in the organizational management.

Keywords: *Training. Importance. Performance. Organizational.*

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 – Descrição sobre os tipos de treinamento

15

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 PROBLEMA	9
1.2 HIPÓTESES	9
1.3 OBJETIVOS	10
1.3.1 OBJETIVOS GERAIS	10
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	10
1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO	11
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	12
2 DEFINIR O CONCEITO DE TREINAMENTO	13
3 DEMONSTRAR A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO NO QUE TANGE AS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS	17
4 DESCREVER OS RESULTADOS PROVOCADOS PELO TREINAMENTO	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

Vivemos um mundo competitivo e globalizado, portanto, as empresas precisam se preocupar em qualificar os seus funcionários com objetivo de atender melhor os seus clientes e ganhar assim cada vez mais espaço no mercado.

Sabe-se que o “capital humano” ainda é um enorme diferencial que gera competitividade no interior das organizações, o bom êxito de uma empresa depende de como os seus funcionários desempenham suas funções. Para tal as empresas precisam de funcionários eficazes que sejam capazes de conseguir desenvolver e realizar sua função de maneira integrada e competente.

Para conseguir tal êxito, as empresas estão cada vez investindo em capacitação, treinando e preparando os funcionários para vencer os desafios incansáveis frente às inovações e as tecnologias.

Os treinamentos internos nas empresas surgiram como uma das mais importantes oportunidades para que as mesmas aperfeiçoem e aprimorem os seus funcionários nas mais amplas áreas de trabalho.

Diante disso, as empresas estão cada vez mais assumindo com propriedade as políticas de gestão de pessoas para assegurar e alcançar suas metas, frente a um mercado competitivo e globalizado.

Através do treinamento é possível identificar se o profissional está apto e qualificado para exercer tal função e até mesmo detectar aqueles profissionais que podem assumir outros tipos de funções, isso dependendo do desempenho de cada um.

1.1 PROBLEMA

Como o profissional qualificado e treinado faz diferença na empresa na qual trabalha?

1.2 HIPÓTESES

a) Provavelmente a importância de se ter um treinamento para os funcionários é de grande relevância, pois na atualidade o mercado de trabalho está voltado para a competitividade e para tal é necessário estar apto e qualificado para assim melhor atender os seus clientes.

b) Acredita-se que empresas grandes e pequenas tem condições de oferecer aos seus funcionários formas de treinamentos, basta se conscientizar de que o treinamento é uma ferramenta necessária para garantir resultados e com isso terão funcionários qualificados e preparados garantindo assim melhorias nos serviços prestados

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVOS GERAIS

Analisar de que forma a ferramenta de treinamento pode contribuir para a progressão da empresa e do colaborador.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Definir o conceito de treinamento;
- b) Demonstrar a importância do treinamento no que tange às estratégias organizacionais;
- c) Descrever os resultados provocados pelo treinamento.

1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A escolha do tema para este estudo foi decorrente a indagações feitas pela própria pesquisadora em relação aos questionamentos feitos por alguns colegas de trabalho, no qual se perguntavam sobre a falta de treinamento por parte da empresa no qual trabalham.

Muitas empresas exigem do funcionário qualidade no serviço prestado, mas infelizmente nem todas oferecem subsídios e muito menos oportunidade para que esses profissionais consigam se aperfeiçoarem através de treinamentos.

As empresas necessitam entender que não adianta exigir do seu funcionário tal atitude, se a mesma não se preocupar em oferecer um treinamento eficaz para os seus funcionários, o sucesso depende apenas de um fator primordial: a motivação.

E por este a pesquisadora demonstrar interesse por tal assunto, considera-se que este estudo poderá beneficiar não só as empresas, mas também funcionários de um modo geral e a todos os envolvidos com a leitura.

Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa servirá de base em especial para as empresas e podendo assim se preocupar em adotar o treinamento dentro da própria empresa desempenhando um excelente papel para o crescimento tanto dos profissionais quanto da empresa.

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

A pesquisa realizada neste trabalho será classificada como bibliográfica. De acordo com Cervo e Bervian (1976) toda e qualquer pesquisa que envolva diversas áreas de conhecimento, exige-se e supõe-se como pesquisa bibliográfica prévia, quer para o levantamento da situação em questão, quer para a fundamentação teórica ou ainda para efetiva limitação e em especial para cooperar para a respectiva pesquisa.

De acordo com Lakatos e Marconi (1987, p. 66) a pesquisa bibliográfica refere-se a sondagem, seletiva e até mesmo documentário de toda questão bibliográfica já divulgado sobre o tema que está sendo estudado, em revistas, artigos, monografias, jornais e outros, com o propósito de manter o pesquisador informado e atualizado sobre o assunto já relatado.

Esta pesquisa também será classificada, quanto à realização dos objetivos em exploratória.

Segundo Gil (2008) o propósito da pesquisa exploratória é ter contato e conhecimento acerca de um determinado assunto pouco conhecido e pouco explorado. Ao término de uma pesquisa exploratória, o leitor passa a conhecer sobre o determinado tema e assunto, estando apto para construir suas próprias hipóteses. Como qualquer estudo, a pesquisa exploratória vai depender do esforço do pesquisador. Neste caso, por se tratar de uma pesquisa específica, quase a mesma passa a se tornar um estudo de caso.

Já quanto a abordagem do problema, esta pesquisa será qualitativa. Conforme Goldenberg (1997), a pesquisa qualitativa é:

A pesquisa qualitativa não está focada com a questão numérica, e sim com a profundidade do entendimento e compreensão de um determinado grupo social e organizacional, etc. O pesquisador que opta pela abordagem qualitativa contradiz e preserva um estilo único de pesquisa para todas as ciências, uma

vez que a ciência social tem sua própria particularidade, permitindo assim um modelo específico. Neste contexto os pesquisadores focados no qualitativo rejeitam o modelo positivista (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Essa monografia é composta por 5 capítulos. Tratando-se que no capítulo 1 é abordada a introdução, problemas, Hipóteses, objetivo geral, objetivos específicos, justificava e metodologia. No capítulo 2 foram caracterizadas através dos pensamentos de alguns autores sobre a definição do conceito de treinamento. No capítulo 3 acontecerá a demonstração da importância do treinamento no que tange as estratégias organizacionais. No capítulo 4 foram descritas as abordagens referentes aos resultados provocados pelo treinamento.

E por fim, no capítulo 5 são apresentadas as considerações finais do estudo conforme o tema abordado durante o trabalho de conclusão de curso, cujo ser treinamento como uma ferramenta de progressão organizacional.

2 DEFINIR O CONCEITO DE TREINAMENTO

Milkovich e Bourdreau (2010) definem o treinamento como sendo uma ação sistematizada com o objetivo de proporcionar um aprendizado tendo como resultado uma melhor atuação e se adequando as necessidades e exigências de um público diversificado.

O treinamento é utilizado como uma ferramenta que busca consigo uma agregação nos conhecimentos organizacionais, trazendo uma elevada satisfação ao conseguir executá-la com êxito.

Conforme Wexley (1984) treinamento é visto como um esforço planejado de uma organização para facilitar a aprendizagem de comportamentos exigidos pelo trabalho, ou seja, para que o treinamento possa elevar o desenvolvimento organizacional sendo vital ter um bom planejamento.

Para Julião e Vandi (2008) as pesquisas para as necessidades primordiais do treinamento devem ser constantes, caracterizando por ser uns dos primeiros passos na empresa de um treinamento, deduzindo que a necessidade são eventos que devem ser atingidas para o alcance de uma meta e/ou objetivo.

Cerqueira (2009) diz ser imprescindível nas organizações os programas com o propósito de elevar as pessoas em sua totalidade, objetivando o encorajamento e o crescimento das habilidades em relação as técnicas e comportamentais.

O planejamento deve ser elaborado de forma clara e direta, visando melhorar o esforço de cada envolvido para que os conhecimentos em relação a cultura devidamente associada àquela organização sejam adquiridos com mais destreza, e realçando, contudo, os resultados em que se espera almejar.

Em meio a conceitos, regras, metas e objetivos já pactuados pela empresa, tem em vista a busca da facilidade em se conseguir uma análise mais segura sobre o crescimento de conhecimento do pessoal.

Pacheco afirma (2005, p. 18) [...] treinamento profissional refere-se preparar um determinado indivíduo, com o intuito de adquirir novos costumes e hábitos, técnicas e domínios e para atender a satisfação pessoal e profissional relacionados com a função que exerce.

Segundo Gary Dessler (2003, p. 140), Treinamento é uma agregação envolvendo métodos no qual são utilizados para repassar aos funcionários atuais e antigos habilidades para uma melhor performance na função.

Compreendendo que o conhecimento é uma junção de atividades interdependentes de cada colaborador, no qual se existe a necessidade de utilizar um treinamento para que se estabeleça harmonia entre as informações coletadas no meio organizacional e que por sua vez, guiar de maneira geral, em prol das melhorias dos resultados esperados.

Nenhuma organização consegue manter um bom nível de produtividade sem uma equipe de colaboradores mais preparados. O fator humano influi de maneira fundamental no nível de desempenho da organização (JUNIOR, 2007).

Proporcionar um treinamento pode significar a uma organização preparar seus funcionários a desenvolver habilidades, conhecimentos, padronização das tarefas e até mesmo mudar o comportamento. Tem-se também como objetivo aumentar o desempenho motivacional e profissional do ser humano, melhorando os resultados e gerando um bom clima organizacional (FOLTRAN et al., 2012).

O treinamento tem a finalidade de manter as pessoas preparadas para a evolução de suas funções atuais ou futuros. É importante para empresa e para os funcionários, na medida em que proporciona excelência do trabalho, a produtividade, a qualidade, presteza, correção e utilização correta do material (CHIAVENATO, 2000, p.46).

Portanto, o treinamento requer o objetivo de preparar e aumentar a capacidade do funcionário, neste contexto tanto a empresa quanto o funcionário tiram vantagem.

Segundo Chiavenato (2004, p. 338-345) O treinamento é uma espécie de lucratividade ao conceder que os indivíduos favoreçam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma das diversas formas eficazes que auxilia e agrega conhecimento nas pessoas, na organização e nos clientes.

O treinamento busca realizar uma mineração com intuito de descobrir novos potenciais e renova-los com uma abordagem de aprendizagem voltada ao que a empresa vem a necessitar para atingir suas metas, ao mesmo tempo incentivando a capacidade do colaborador de se proliferar. Resultados assim de bons reflexos e maneiras de conseguir maximizar o rendimento do profissional e motivacional.

E, segundo Dutra (2009, p. 101), A questão do desenvolvimento do pessoal na organização é crucial para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão compreendendo a real necessidade de impulsionar o estímulo e apoiar continuamente o desenvolvimento das pessoas, de maneira que mantenha as vantagens competitivas.

Chiavenato (2009), fala que alguns dos objetivos que o treinamento é a preparação das pessoas para uma aplicação repentina das vastas tarefas de um cargo, dando a oportunidade para uma agregação contínua no desenvolvimento pessoal, e não somente na colocação atual ocupada, mas também em outros que em algum momento a pessoa venha a exercer, e mudar as atitudes das pessoas, seja para proporcionar um clima suficientemente satisfatório entre as pessoas ou para adquirir uma motivação, transformando-as mais receptivas às novas técnicas de gestão.

Contudo para consecuições de melhores resultados referente a esses objetivos existem etapas em processos de treinamentos que pode auxiliar. E, é importante entender a necessidade do planejamento e o seguimento de todas as etapas que obtém as fases do treinamento, para que os resultados sejam almeçados conforme o querer.

As fases em devida ordem devem ser para (CHIAVENATO 2010): O diagnóstico – avaliação das necessidades em um treinamento para que sejam satisfatórias a longo e médio prazo; programação do treinamento – É a criação do programa que atenderá as necessidades diagnosticadas; Implementação - aplicação e condução do conseguirá programar o treinamento e Avaliação – É a verificação dos resultados conquistados com o final daquele treinamento.

Para Santos (2011), existe mais que etapas a serem seguidas, ainda contendo uma variedade de tipos de treinamento, onde deve-se decidir qual melhor se encaixa na situação atual referente a empresa e seus processos, para uma aplicabilidade seja bem realizada, diante disso podemos defini-los conforme o quadro 01, apresentada abaixo:

QUADRO 01 - Descrição sobre os tipos de treinamento:

TREINAMENTO	DESCRIÇÃO
Treinamento Presencial	Realizado com a presença física de ambas as partes, tanto do treinando como do instrutor.
Treinamento a Distância	Caracteriza pela distância entre ambas as partes com separação física do treinando como do instrutor.
Treinamento em Serviço	Realiza-se no ambiente empresarial, destinado a aumentar os conhecimentos práticos e/ou aqueles que impulsionam as habilidades específicas.
Rodízio	Visa preparar a pessoa para uma nova função, remanejando-o do seu atual cargo para obter uma visão global de todos os trabalhos envolvidos na organização a ser realizado, de setor em setor.
Estágio	É o desenvolvimento de atividades pertinentes à ocupação profissional realizada no ambiente de trabalho, com uma experiência em tempo mais curto.

Visita Técnica	Visitas realizadas a outros setores da empresa ou em outras.
Reuniões Informativas	São realizadas periódica e/ou conforme a necessidade de cada informação.
Encontros de Disseminação de Treinamento	O objetivo é a divulgação do conhecimento agregado pelos funcionários que participaram daquele treinamento.
Palestras	É uma apresentação sobre um assunto específico, seguindo de perguntas e comentários por parte do público.
Assinatura de Jornais e Revistas	De interesse do trabalho momentâneo e futuro.
Workshop	Apresentação resumida de um certo assunto, onde existe a utilização de técnicas, a divulgação de uma proposta de trabalho é um dos objetivos propostos.
Seminário	Evento que reúne vastos especialistas podendo ser de várias áreas de formação e conhecimento, em debate sobre um tema em específico com o objetivo de promover enfoques de ideias diferentes.
Congresso / Conferência	Reunião que é promovida por entidades associativas, onde se visa debater e dialogar em assuntos que são de interesses direcionados a um ramo profissional.

FONTE: Adaptado em SANTOS (2011).

Portanto, nas etapas do treinamento estão interligadas e uma complementa a outra, de modo que a desconsideração de alguma delas pode comprometer o objetivo final (OLIVEIRA, 2012).

Gil (2001), ainda enfatiza que para a preparação dos desafios de se inovar da concorrência, as organizações carecem de pessoas rápidas, que aceita desafios de se empreender, competentes e com a disposição em assumir riscos.

Assim sendo, requer ainda mais do que colaboradores treinados, precisa-se de pessoal que procure agregar valores no conhecimento adquiridos, e que engaje de forma diferenciada no processo organizacional para um todo.

No próximo capítulo será demonstrada a importância do treinamento em relação as estratégias organizacionais, podendo abalar o desempenho, autoestima relativo ao aspecto comportamental, e a satisfação do colaborador no seu meio de trabalho.

3 DEMONSTRAR A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO NO QUE TANGE AS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

Goldstein (1999, apud OLIVEIRA, 2012), define treinamento como uma aquisição de atitudes, conhecimentos, habilidades ou regras que resultem num melhor desempenho no trabalho, obtidos mediante a análise de tarefas e princípios da tecnologia instrucional.

Segundo Marras (2001), entende-se que treinamento tem como finalidade melhorar o desenvolvimento do indivíduo como profissional na organização e no desempenho das suas funções, além de ser o processo que visa à preparação e ao aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos dos funcionários na organização.

Chiavenato (1999) [...] fala que treinamento é importante porque possibilita aos colaboradores terem a capacidade de saber desenvolver suas tarefas com eficácia, reduzindo obstáculo, solucionando problemas com mais rapidez, beneficiando assim a organização de modo global.

Chiavenato (2009, p. 389), treinamento é visto como uma ação educacional desenvolvida a curto prazo e aplicada de forma organizada e sistemática através do qual as pessoas aprendem e adquirem habilidades, competências e conhecimentos em decorrência de objetivos estabelecidos.

Consiste que, o processo formal de educação dentro da empresa é chamado de treinamento. Uma alternativa com grande ponderação é o treinamento, ele vem portanto se espalhando perante as organizações como formas de novos comportamentos, atitudes, satisfação e habilidades desenvolvidas sob a necessidade ao desempenho estabelecido pela empresa.

Chiavenato (2003, p. 105), afirma: É que, ao acrescentar valor às pessoas, as empresas estão enriquecendo seu próprio patrimônio, melhorando seus próprios processos internos e incrementando na qualidade e sofisticação, para a realização das tarefas, bem como a seus produtos e/ou serviços ofertados.

Nesse sentido, o treinamento pode ser visto como uma ótima ferramenta de grande importância para que os funcionários possam aprender a agir perante as diferenças dos mais variados tipos de situações, da qual o gestor não deve abrir mão, pois trará benefícios organizacionais a todos.

Boa parte do sucesso em uma organização depende da qualidade dos colaboradores, conseqüentemente de uma equipe com profissionais treinados e com

eficiência nos níveis de satisfação das realizações das atividades e qualidade ao apresentar o que são ofertados pela empresa. Sendo que o treinamento pode agir estrategicamente como fazer com que a empresa se destaque no mercado.

Segundo Boog (1999), O treinamento quando bem elaborado ele tende-se tornar mais favorável para um desenvolvimento educacional da empresa. Pelo fato das pessoas conseguir aplicar com mais clareza o aprendizado adquirido dos seus conhecimentos, visados de alguma forma em atingir objetivos específicos e prepostos de interesse mútuo.

Treinamento esse que convém a atividade responsável que se dedica à transferência de conhecimentos objetivando alimentar deficiências, estimular e desenvolver habilidades dos colaboradores potencialmente os tencionando a um crescimento tanto no aspecto profissional, moral e ético do indivíduo como cultural da empresa, no que tange estratégias de manutenção de colaboradores mais qualificados e preparados para superar desafios impostos pelo ambiente interno e externo.

Segundo Marras (2001, p. 152) o levantamento de necessidade para um treinamento é o passo primordial no processo do sistema de desenvolvimento e treinamento. Ao realizar um levantamento para reconhecer quais as melhorias precisam ser implementadas para sucesso, a empresa precisa detectar com muita precisão e cautela quais são as regiões que necessitam dessas mudanças para que se tornem mais relevantes.

É evidente que seja realizado planejamento dessas ideias levantadas para se conseguir melhorias contínuas e de constante resultados internos nas organizações, pois as empresas devem se adequar às constantes mudanças do mercado competitivo, e entender qual a real importância dessa capacitação para os futuros resultados.

A consciência de se treinar constantemente o quadro de funcionários vem se tornando um importante diferencial para a organização que pretende alcançar a excelência em qualidade e assim se destacar no mercado (DUTRA, 2002).

O processo referente ao desenvolvimento e treinamento nas estratégias organizacional pode auxiliar no desenvolver do profissional, permitindo que ele alcance o seu potencial máximo e se torne mais especializado e habilitado nas atividades e conseqüentemente mais produtivo contribuindo assim para o alcance dos objetivos organizacionais (ROBBINS, 2008).

Atualmente o objetivo maior nas organizações quando se investe em treinamentos como desenvolvimento estratégico, é incentivar a criatividade dos envolvidos, e torna-las

mais capazes de tomar decisões assertivas. Desta forma, é possível mensurar os resultados atingidos através dessas ações (ROBBINS, 2008).

Segundo Mundim e Ricardo (2009), treinamento e desenvolvimento passaram a ser inteiramente estratégicos, incrementando de certa forma que os colaboradores sejam visualizados como uma prioridade estratégica.

Segundo Wayne (2010), quando a empresa traz treinamento em forma de desenvolvimento aliados estrategicamente, ela compreende que isso vai alavancar a sua produtividade e conseqüentemente sua lucratividade. Tendo em vista, que quando ela capacita seus empregados, ela está em busca da sobrevivência no desenvolvimento mútuo entre as partes participantes.

Conforme anteriormente dito, essa modificação que o mercado vem trazendo exige uma qualificação de mão de obra para dominar tecnologias como atuação estratégica no meio competitivo. De modo que saliente que treinamento pode aprimorar os conhecimentos dos colaboradores e assim proporcionar a empresa maneiras de enfrentar os desafios do mercado atual e ainda se manter-se competitiva.

Segundo Davel e Vergara (2001, p.31), as pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Além disso, processos de contratação de pessoas qualificadas geralmente custa mais caro do que preparar o próprio público interno. Dessa forma, é interessante que os funcionários permaneçam na empresa e aprimorem suas habilidades para desenvolver uma carreira dentro da organização.

Mediante o investimento no treinamento é possível obter melhores fatias no mercado atuante e por conseguinte colocações no ambiente organizacional como mais controle em negociação com fornecedores, vantagens de preços, e demais como atendimento diferenciado. Essa estratégia gera bons resultados e coloca a empresa à frente da concorrência sendo realizado como um efeito natural onde o treinamento busca em relação a um desenvolvimento estratégico dos trabalhadores e resume-se em desfrutar de um diferencial.

Observa-se, portanto, que investir em treinamento traz vantagens tanto a organização quanto para os próprios funcionários, sendo uma excelente oportunidade de desenvolvimento profissional para o trabalhador e de crescimento empresarial.

Para conseguir vantagem competitiva várias organizações visam a estratégia em investimento no capital humano e quando se trata sobre assuntos de seres humanos e gestão deles, deve-se levar em consideração como será sua concepção na junção do ambiente em que se cerca. (VANTAGEM,2015).

Dutra (2009), ainda comenta que as empresas estão sofrendo grande pressão no contexto externo, que as obriguem a mudar a forma de gerir as pessoas. O treinamento dos funcionários pode trazer vários benefícios a empresa, e essa pode ser uma maneira de promover o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores, possibilitando que eles ascendam para cargos de maior responsabilidade e com melhor remuneração.

Robbins (2002, p. 241) aborda que um dos motivos para a gradual importância do treinamento é devido “à competição intensificada, as mudanças tecnológicas e a busca de aumento da produtividade que estão aumentando as demandas de qualificação dos funcionários”.

Segundo Ribeiro (2005), o treinamento ainda é utilizado para designar a aquisição ou o aprimoramento de uma habilidade operacional ou comportamental, isto é, a capacitação para fazer algo com eficiência e eficácia, isto é, para produzir ou fazer realizar. Com isso, o treinamento se tornou um diferencial, visto que traz diversas possibilidades para crescimento tanto pessoal como organizacional.

Somente dessa maneira será possível a sustentação a uma relação produtiva entre ambas as partes. O gerenciamento de pessoas deve oferecer à empresa visão clara sobre o nível de contribuição de todas as pessoas, uma visão clara do que a organização pode oferecer em retribuição do tempo (DUTRA, 2009 p. 16 e 17).

No próximo capítulo será abordado resultados provocados pelo treinamento, buscando enfatizar a sua importância para progressão organizacional.

4 DESCREVER OS RESULTADOS PROVOCADOS PELO TREINAMENTO

Conforme Milkovich e Boudreau (2000), o treinamento como desenvolvimento organizacional visa aprimorar as capacidades de conhecimento e motivações dos colaboradores, com a destinação de torna-los pessoas mais valiosas e eficientes para a organização.

Essa ferramenta mostra que o objetivo é provocar a capacitação de se conseguir um conhecimento mais duradouro do trabalhador, explorando a capacidade de aprendizagem e produtiva de cada um, com o alcance de habilidades novas, conhecimentos, alterações de comportamentos e práticas adquiridas através de treinamento. Potencializando um prosseguimento profissional e de motivação do colaborador, fazendo resultados ininterruptos.

Não é uma vantagem somente ao curto prazo o treinamento, pelo avesso, ele pode trazer vários resultados a um extenso prazo e respostas para as inúmeras situações que venha aparecer futuramente. Sendo que esse treinamento é considerado como um investimento onde a empresa faz com seus trabalhadores, onde tal, busca trazer melhorias para os funcionários e cada equipe de trabalho, de modo geral ligados aos objetivos organizacionais por completo.

Uma excelente ferramenta de treinamento proporcionará ao colaborador uma satisfação maior nas competências dos serviços, aumentando a eficiência nos resultados positivos, criatividade em novas ideias e aperfeiçoamento nos produtos e/ou serviços ofertados, melhoria na excelência de vida no ambiente de trabalho, incluindo mais qualidade no atendimento ao cliente, e no ambiente externo pode proporcionar também, maiores competitividade no mercado, com fixação de outras organizações aos colaboradores da empresa, melhorando a imagem da organização e dentre outras vantagens para ambas as partes. (VANTAGEM,2015).

Os bons resultados para uma empresa dependem consideravelmente da qualidade nos processos que será depositada de seus funcionários a suas atividades realizadas. Um dos motivos para investir na capacitação dos colaboradores é a melhoria na produtividade da organização, uma equipe de profissionais mais preparados e treinados, eleva o nível da qualidade dos serviços e produtos oferecidos pela empresa.

A etapa de treinamento como uma ferramenta de progressão organizacional se complementa a qualquer objetivo de melhoria continua estabelecido pela organização,

pois esperam suprir a organização com as competências de que ela precisa para seu colaborador. Treinamento está voltado à disciplina das pessoas e as execuções de atividades, o desenvolvimento tem como intuito o crescimento das pessoas conforme (COMPETITIVA,2015).

É de remota importância que se faça coletas de dados, sobre a demanda dos funcionários e que, a partir disso, cada passo do processo seja planejado com cautela e clareza. Através do investimento em treinamento é possível obter melhores patamares no ambiente organizacional, ter preços mais atrativos, atendimento diferenciado por colaboradores mais motivados e uma equipa mais envolvida com objetivo organizacional.

4.1 TREINAMENTO COMO VANTAGEM COMPETITIVA

Essa estratégia impõe bons resultados e coloca a empresa à frente da concorrência, conseqüentemente gerando vantagem competitiva. As organizações em que consegue planejar ideias em que seus adversários queiram, mas não obtém ainda, assim a organização se destaca no mercado juntamente com seus funcionários estando ordenados a se tornarem destaques comprometidos com a organização também, de modo com que faça que a empresa não somente ganhe pedaço no mercado, ganhando fielmente seus clientes.

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), ter uma vantagem competitiva com desenvolvimento sustentável acontece quando uma organização implanta estratégias que contém criação de valor que não fique agregada coincidentemente pelos concorrentes de forma clara e realística do seu potencial, e quando outras organizações ficam incapazes de copiar os benefícios dessa vantagem implementada.

Para conseguir vantagem competitiva várias organizações operam a estratégia de investimento no capital humano e quando o assunto é o ser humano deve-se levar em conta como é sua concepção em relação ao ambiente que o cerca (VANTAGEM,2015).

Conseguir capital intelectual é algo que não vê que não é físico nem ocupa lugar, não é contabilizado pelas tradicionais partidas dobradas nem equacionado em número quantificáveis, mas que está transformando rapidamente o mundo dos negócios. Isto significa que ter as pessoas certas e saber aplicá-las, mantê-las e monitorá-las é vital para as organizações de hoje e de amanhã conforme. (CHIAVENATO,1999).

4.2 TREINAMENTO COMO VANTAGEM NO FATOR MOTIVACIONAL

Motivação é um processo que faz induzir os envolvidos, cada qual com suas necessidades distintas, e a atingir os objetivos da organização, enquanto tenta também atingir os objetivos pessoais. Sobral e Peci (2008, p. 207) descrevem o significado de motivação como:

[...] a predisposição individual para exercer esforços que busquem o alcance de metas organizacionais, condicionadas pela capacidade de esses esforços satisfazerem, simultaneamente, alguma necessidade individual.

O efeito do treinamento permite que as atividades sejam elaboradas com mais empenho, melhorando o retorno para a empresa e o feedback positivo para os colaboradores. Por tal fato, há um aumento na motivação dos colaboradores, que obtêm consequências prazerosas na execução do trabalho.

Estudos apontam, que contém concordância na avaliação do treinamento onde é apontado uma importante parte do sistema de treinamento mostra como o fator motivacional nos colaboradores pode influenciar, diretamente com a qualidade nas atividades realizadas. Segundo Goldstein (1991), avaliação do treinamento é a coleta sistemática de informações descritivas e valorativas necessárias para tornar eficazes as decisões relacionadas à seleção, adoção, valorização e modificação de várias atividades instrucionais.

Já o aspecto comportamental é definido pelo autor, Marras (2011):

Aspecto comportamental: Quanto ao aspecto comportamental a ser abordado nos módulos de treinamento, embora busque sugestões e convide as demais áreas da empresa a apreciar o desenho dos módulos, a área de T&D deve ser a responsável prioritária pelas informações e valores que serão repassados aos treinados.

Levando em conta o padrão de comportamentos e condutas esperado pela organização em seus funcionários. Nesse caso está em jogo o perfil cultural da empresa, por essa razão, o mínimo que se espera é que a área de treinamento domine completamente tal matéria, para poder orientar devidamente os rumos a serem seguidos por cada módulo de treinamento. (MARRAS, 2011, p.137).

As organizações que investe treinamento em seus funcionários como o maior recurso, deve-se contemplar em práticas que motivam esses colaboradores, tais como:

ter um ambiente de trabalho positivo gerando um bom clima organizacional, facilitar aos empregados um âmbito para que tomem suas decisões e respeitá-las, apontar para o colaborador como seu trabalho pode afetar aos resultados do departamento ou da companhia, e fazer com que o mesmo se identifique com a identidade corporativa, aplicando feedback construtivo de seu desempenho indicando os pontos de progresso e aqueles que podem melhorar-se. (MARRAS, 2011).

Treinamento e motivação são inerentemente ligados e podem estimular no funcionário da empresa a realização de projetos que beneficiem diretamente a sociedade (MARRAS, 2011), sobre a qual é inserida e sob a qual seus lucros devem ser extraídos, levando em consideração principalmente a capacidade humana de se superar em busca de melhorias individuais e coletivas.

Os colaboradores, ao perceberem os resultados promovidos pelo investimento na própria carreira e desenvolvimento individual, que são favorecidos treinamento, querem continuar a fazer um bom trabalho. Há, também, o interesse no com treinamentos organizacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Defronte de todo conteúdo exposto em prol da realização através deste projeto, compreende-se que as empresas estão gradativamente procurando o saber, das práticas as propriedades políticas de gerenciamento das pessoas para transmitir suas metas e objetivos em que pretendem alcançar, conforme o mercado competitivo atuante e globalizado.

Demonstrando os conceitos sobre treinamento e seu desenvolvimento onde proporcionam aprendizados em novos conhecimentos, adquirindo significativamente classes de qualidade mais elevadas nas atividades feitas em trabalho.

Sendo através do treinamento a realização das identificações profissionais em que se refere as melhores funções perante as capacidades de cada um dos colaboradores, garantindo mais que atividades bem realizadas, um bom desempenho no aumento da produtividade, redução de erros, redução dos custos, melhores satisfação das necessidades e expectativas dos clientes, e diferenciando na qualidade nos produtos ou serviços ofertados.

Percebe-se também, que essas percepções e objetivos são apenas o começo de uma etapa que o treinamento visa a valorização dos colaboradores, a elevação da satisfação do cliente e o triunfo da organização no mercado em que se encontra. Com objetivos claros e diretos de preparar e aumentar a capacidade de ambas as partes envolvidas, conseqüentemente todos aproveitaram das vantagens em relação aos destaques dos resultados em que foi previsto almejar.

Boa parte por tanto é demandada do esforço que uma organização se dispõe em aplicar qualidade de seus colaboradores, e de uma equipe de profissionais treinados, realizando treinamento como forma estratégica para a empresa.

Considerando uma ferramenta, de excelentes resultados onde foi suficiente para elaboração da resposta à problemática, ao objetivo geral e aos objetivos específicos mencionados anteriormente. A modo que saliente que treinamento pode aprimorar os conhecimentos dos colaboradores e assim proporcionar melhorias contínuas tendo em vista da importância do assunto pesquisado e seu realce no mundo competitivo atuante.

REFERÊNCIAS

- BOOG, Gustavo G. Manual de **Treinamento e Desenvolvimento ABTD**. 3.ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. A pesquisa: noções gerais. In:_____. **Metodologia Científica**: para uso dos estudantes universitários. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Administração de recursos humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- _____. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- _____. **Recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- DAVEL, E. VERGARA, S.C. (Orgs.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- GOLDSTEIN, I. L. **Formação em organizações de trabalho**. In: DUNNET; HOUGH (Orgs). Manual de Psicologia industrial e organizacional. 2. ed. Califórnia: Consulting Psychology Press, 1991.

_____. **Formação em organizações de trabalho.** In: DUNNETT; HOUGH (Orgs). Manual de Psicologia industrial e organizacional. 2. ed. Califórnia: Consulting Psychology Press, 1999.

LAKATOS, Eva Marina; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** subsistemas de treinamento e desenvolvimento. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

_____. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico/ Jean Pierre Marras. -14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

PACHECO, Luiza. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas.** Luiza Pacheco, Anna Cherubina Scofano, Mara Beckert, Valéria de Souza. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

RIBEIRO, R.V. **Assim é que se faz:** desenvolvimento pessoal e profissional. São Paulo: Qualitymark, 2005.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração:** mudanças e perspectiva. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Comportamento Organizacional.** 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

Santos, CP; Soares, SR. **Aprendizagem e relação docente-discente na universidade:** duas faces da mesma moeda. Est. Aval. Educ., São Paulo, v. 22, 2011.

SOBRAL, Filipe; PECCI, Alketa. **Administração:** teoria e prática no contexto brasileiro. 1. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

WAYNE, Cascio. **Investimento em pessoas.** Como medir o desempenho financeiro das iniciativas em recursos humanos. Porto Alegre: Bookman, 2010.