

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Empresa de pós-colheita de sementes e grãos

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO PARA EMPRESAS

RESUMO

FERREIRA, Mayckon Dias. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A importância do treinamento para empresas** 2019. 29 f. Relatório Final de Estágio. (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, estado de Goiás, 2019.

A palavra treinamento possui muitos significados, podendo ser considerada como meio para desenvolver a força de trabalho das organizações, a preparação para desempenhar o cargo para o qual foi contratado, o aumento do seu nível intelectual, desenvolvendo habilidades e atitudes para que se possa adquirir novas competências. Tendo assim, a finalidade de incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas nas organizações e o desempenho de suas atribuições para as quais foram contratadas. Diante disso, o presente trabalho teve como objetivos analisar a importância do treinamento para os colaboradores e organizações, averiguando como são realizados os processos e inserções das práticas de treinamentos de pessoas na empresa, identificando fatores relacionados a estes, que poderão interferir positivamente no comportamento profissional dos colaboradores e evidenciando os principais benefícios dos treinamentos para a organização. Para isso, aplicou-se um questionário por meio da ferramenta Google Forms®. Os resultados foram analisados e confrontados com livros e artigos científicos que abordam o tema apresentado nessa pesquisa. Nas condições desse estudo, o treinamento apresentou-se como ferramenta fundamental para o desenvolvimento do colaborador dentro da organização, acrescentando métodos as questões utilizadas no dia a dia, para a melhoria de todas as atividades propostas na empresa. Por meio destes, pontuam-se valores, gestão do tempo e relacionamento social aos colaboradores, melhorando não só, as atividades desenvolvidas no âmbito profissional, como também pessoal.

Palavras-chave: Treinamento. Motivação. Colaboradores.

INTRODUÇÃO

A palavra treinamento possui muitos significados, podendo ser considerada como um meio para desenvolver a força de trabalho das organizações, preparação do colaborador ao desempenhar o cargo para o qual foi contratado, aumentar o nível intelectual, desenvolver habilidades e atitudes para que se possa adquirir novas competências (LACOMBE, 2010).

De acordo com Marques (2018), a sociedade passa por mudanças a todo instante, assim como as organizações, provocando a necessidade de adaptação conforme a evolução do mundo e de mercado. Portanto, precisam tomar decisões e capacitar seus colaboradores, visando melhorar seu capital humano, de modo a atingir e aumentar seus resultados.

Com ferramenta e prática adequadas, o treinamento além de capacitar sujeitos, torna-se relevante, pois agrega novas concepções e desperta nos colaboradores o *start* necessário para realizar e entregar suas tarefas com êxito, motivação, harmonia, comprometimento e responsabilidade (HITT; MILLER; COLELLA, 2016).

As organizações, ao longo dos últimos anos tem percebido a importância do valor humano na obtenção de seus objetivos e no alcance de resultados. Dessa forma, o treinamento propicia benefícios significativos, para ambas as partes, pela maximização de resultados de excelência para o empregador e para colaboradores, que após a participação nestas capacitações, cumprirão seu papel com maestria (MATTA, 2014).

Os colaboradores são parte de um bem valioso para as organizações e tornaram-se essenciais para que a mesma alcance seus objetivos e metas. A ausência de treinamentos nas organizações pode gerar prejuízos, causar *turnover*, ou seja, rotatividade de colaboradores, elevando assim gastos com acertos trabalhistas e com novo recrutamento e seleção. A falta de treinamentos também pode causar retrabalhos e desperdícios pela falta de cooperação ou foco nos problemas, podendo ser eles a própria falha de comunicação (PONTES, 2018).

Deve ser feito um levantamento para criar uma estratégia na aplicação desses treinamentos com o intuito de evitar ineficiência do processo, que gera apenas aumento nos custos das organizações e prejuízo nos resultados. A inserção de treinamentos é uma importante medida facilitadora para bons resultados em uma

empresa, pois com eles desenvolve o intelectual dos colaboradores, habilidades e agilidade nos processos reduzindo tempo e gerando melhores resultados (OLIVEIRA, 2015).

Os gestores das organizações nem sempre se preocupam com a falta de treinamentos de pessoas e com isso, podem interferir nos resultados, visando apenas os custos, não enxergando o investimento para ambas as partes (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017).

O presente trabalho teve como objetivo analisar a importância do treinamento para os colaboradores e organizações, averiguar sobre como são realizados os processos e inserções das práticas de treinamentos de pessoas na empresa, identificar fatores relacionados aos treinamentos na organização que poderão interferir positivamente no comportamento profissional dos seus colaboradores e evidenciar os principais benefícios dos treinamentos para a organização.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Conceitos e algumas das finalidades dos treinamentos nas organizações

O treinamento tem a finalidade de incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas nas organizações e no desempenho de suas atribuições a quais foram contratadas (CHIAVENATO, 2010).

“As organizações modernas estão cada vez mais preocupadas em direcionar os investimentos no desenvolvimento humano de modo que eles agreguem valor para si e para as pessoas” (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017, p.162).

Com o elevado crescimento e mudanças organizacionais, existe uma grande concorrência profissional dentro das empresas, com isso é fundamental que todos estejam capacitados nas organizações (FRANÇA, 2011).

O treinamento apresenta-se como um instrumento administrativo de importância vital para o aumento da produtividade do trabalho, ao mesmo tempo que é um fator de autossatisfação do treinando, constituindo-se num agente motivador comprovado (CARVALHO; NASCIMENTO, 2004, p.154).

O treinamento tem a meta de aprimorar pessoas para a realização imediata das funções providas de cada área na empresa, onde cada colaborador recebe oportunidades para o contínuo desenvolvimento profissional, não apenas no cargo

atual, mas também em outros que o colaborador possa vir a executar (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2011).

Dessa forma, o treinamento é o desenvolvimento de habilidades e competências, de rápida execução com as pessoas em busca dos resultados almejados (CHIAVENATO, 2009).

Para Silva (2013) é por meio dos treinamentos que se pode agregar aos colaboradores uma maior transmissão de conhecimentos de cunho mais específico, relacionados ao trabalho, bem como somar para a aquisição de novos conhecimentos, saberes e habilidades.

A aplicação do treinamento consistir em pensar no futuro, seja a curto ou a longo prazo, além de adequação para desempenhar uma determinada atividade, função ou cargo na organização, auxiliando a empresa a galgar seus objetivos, provendo a oportunidade e possibilidade de conquistar sucesso, práticas e a conduta que se adquire com as boas práticas cotidianamente.

Lacombe (2010) afirma que o treinamento eficaz em uma empresa é aquele que tem por força maior, a busca contínua do cumprimento de seus objetivos e seus resultados necessitam estar em culminância com tais intenções. Desta forma, jamais devem ser vistos como apenas um tipo de gasto, mas sim, uma espécie de investimento de suma importância, seja para a organização ou para o colaborador, e que se for bem direcionado, o treinamento trará ótimos resultados para os dois os lados.

Silva (2013) traz uma definição simples sobre os objetivos do treinamento em uma empresa diante destas ações, o preparo que se tem, resulta na capacitação das pessoas no que se alude a certas atividades. Já no quesito proporcionar este processo, refere-se a conceber seu desenvolvimento profissional e por fim, o conceito de mudar diz respeito a mudanças de atitudes, comportamentos e condutas no ambiente laboral, com a intenção de sanar às necessidades da empresa, somando-se cada vez mais, bons resultados.

Quanto a Chiavenato (2009), contribui em afirmar que o treinamento pode ser considerado como o preparo do homem para sua vida profissional. Portanto, a inserção de algum tipo de treinamento necessita sempre levar em consideração fatores como: adequação do projeto às necessidades de cada empresa, qualidade do material que será oferecido nos treinamentos, cooperação dos líderes e os profissionais que forem ministrar esta capacitação, pois devem ser qualificados e bem

preparados, para então oferecer um trabalho de excelência para todos que participarem e estiverem presentes nestas práticas (SILVA, 2013).

Outros fatores devem ser levados em consideração na execução de um treinamento como; as finalidades de cada um desses treinos, ou seja, deve-se antes de mais nada, ser observado que vários são os tipos de treinamentos dentro da empresa, que vão desde a integração, passando pela capacitação e treinamento gerencial, até o treinamento comportamental e desta forma cada um deles possui roupagens distintas, diferentes e com focos específicos (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2011; SILVA, 2013).

2.2 A relevância da motivação dos colaboradores nos treinamentos: um fazer transformador

Para Marras (2000) a motivação procede-se do interior, ou seja, ela provém de dentro para fora de cada indivíduo, sendo vista de forma distinta em vários sujeitos, denum mesmo lugar, com jeitos e tempos diferentes.

Desta forma, a motivação pode ser subentendida como um processo, cuja medida é adaptada e proporcionada por meio de elementos afetivos e emocionais (KAUPER, 2009).

Para Cavenaghi (2009), o termo motivação tem sido estudado por diversos pesquisadores da área, e concluiu que esse termo ainda está em construção, é complexo e possui diversas faces. Pode-se também contemplar de maneira primária, tentar defini-lo com vistas em sua origem etimológica, advinda do latim *movere* e dando origem ao termo mais aproximado semanticamente como motivo, significando aquilo que faz mover.

Assim, inúmeras são as organizações que na modernidade reconheceram a necessidade de manter seus colaboradores motivados, com a intenção maior de atingir sempre ótimos resultados, e foi com esta filosofia que as empresas investiram na motivação durante os treinamentos, impulsionando cada vez mais este tópico em cada capacitação oferecida por ela, tendo como olhar maior que; o fazer motivador é a mola-eixo de sustentação, confiabilidade e estímulos.

Para Oliveira (2014) existem diversos tipos de motivação, sendo elas a motivação pessoal, sendo vista como aquela que tem por base a convivência harmoniosa entre colegas de trabalho, de estudo, amigos e familiares. Já a motivação

profissional é norteada pela recompensa de um labor reconhecido por meio de uma habilidade bem desenvolvida, e por fim, ainda há a motivação espiritual que se baseia na crença da fé dos sujeitos.

Segundo Eccheli (2008) motivação pode ser definida como o processo desenvolvido no interior de cada pessoa e o que proporciona forças para agir em função de algo maior, que seja do seu interesse, dessa forma, a pessoa motivada se encontra disposta a esforçar-se em função de algo ou alguém, sempre com o intuito de poder alcançar os objetivos almejados.

Para Boruchovitch e Bzuneck (2010) a motivação no momento de treinamentos provém como ferramenta extremamente ampla e impactante que pode ser definida seja como fator psicológico ou como métodos, por exemplo.

Zenorini, Santos e Bueno(2003) ressaltam que a motivação oferecida nos treinamentos necessita ser tida como um processo e não um produto, compreendendo-se que é possível manipulá-la diretamente, e inferi-la a partir dos comportamentos e do efeito que os métodos utilizados irão produzir.

Corroborando com seu conhecimentos, Bergamini (2003) cita que os colaboradores motivados e satisfeitos produzem mais, e assim faz-se necessário e importante compreender que a motivação deve ser inserida como um processo. Partindo do princípio que se trata de um desencadear de ações de determinados indivíduos, que querem resgatar uma sinergia e força que já existia dentro do seu próprio interior.

Santos e Zaccaron (2012) complementam que para a execução motivacional nas atribuições realizadas em treinamentos, é imprescindível o uso de palavras de motivação, uma vez que elas demonstram o quanto o indivíduo é importante para o ambiente laboral ao qual está inserido.

Boruchovitch e Bzuneck (2010), inferem ao afirmar que, em um treinamento cuja motivação será trabalhada com os colaboradores, necessita-se abarcar um fazer satisfatório, que esteja condizente com as expectativas dos sujeitos presentes. Assim, por consequência, desempenharão comportamentos mais estáveis, saudáveis e duradouros após o treinamento e no decorrer de suas atividades laborais.

2.3 O treinamento como ferramenta estratégica nas organizações

Nos dias atuais, é notório que as pessoas se tornaram parte do bem mais precioso, inestimável e indispensável para o funcionamento e sucesso de uma organização. Desta forma, nestas empresas se encontram as atividades humanas que são geridas por meio de práticas voltadas para o alcance da alta performance no desempenho profissional dos indivíduos.

Ao mesmo tempo é imprescindível a busca por garantias das condições de realização profissional das pessoas, bem como de seu maior bem-estar físico e psicológico. É pensando nisto, o treinamento de pessoal é visto como elemento de suma importância para a sobrevivência de uma organização e desta forma, necessita ser inserido como um processo que capacite, desenvolva e incite em cada colaborador em aspectos básicos advindos desta capacitação organizacional, visando pontuar e somar a uma preparação eficiente dos sujeitos, estando sempre em conformidade com sua função desempenhada dentro da empresa.

Portanto, Milani et al (2015) pontuam que o processo de capacitação e desenvolvimento de pessoas é delicado, visto que parte do treinamento convencional precisará ser feito com o intuito de que o profissional entenda qual será sua função na organização.

Milani et al (2015) expõem ainda, que logo após este treinamento o colaborador já familiarizado com as informações básicas necessárias, é imprescindível partir para o processo de proporcionar o aprendizado e crescimento para cada colaborador como ser humano, oferecendo um processo de capacitação e desenvolvimento. Envolve-se questões amplas como: preparação de liderança, introdução a Coaching, educação corporativa, gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional, dentre outros.

Compreende-se que muitas organizações, infelizmente, ainda não exercem práticas na inserção de treinamentos de pessoas de maneira satisfatória. Parte delas, a falta de reconhecimento do tema com sua devida importância, ou acredita-se que não existem necessidade de aplicá-la, sendo estas as razões comuns pelo qual este fato pode ocorrer.

Diante destas reflexões, Chiavenato (2010) alicerça que é no treinamento onde se aprimoram nos colaboradores uma espécie de esforço de melhoria individual, mas que inicialmente, faz-se imprescindível um impulso amplo e compreensivo de mudanças, atitudes, posturas e melhorias empresariais. Levando em consideração

que o mundo moderno está passando por instabilidades e mudanças constantes, as organizações procuram por colaboradores dinâmicos, criativos, inovadores, engenhosos e cada vez mais participativos. O autor fortifica que nestes novos tempos as organizações exigem das novas organizações uma postura nova e atualizada, com um olhar voltado aos avanços que a modernidade impõe.

Ainda nas palavras de Chiavenato (2010), o treinamento em uma empresa é um mecanismo que desenvolve as competências dos colaboradores, e após passarem por cada uma destas capacitações, este mesmo colaborador se tornará um profissional mais produtivo e confiante em si, aumentando e galgando os fitos da organização, a qual está inserido, tornando-se cada vez mais valioso.

Logo, o treinamento é a chave que permite que os sujeitos contribuam efetivamente para resultados dos negócios. Desta maneira, se o foco destes treinos estiver em concordância com o estímulo de crescimento pessoal de seus colaboradores, visando a melhoria do seu desempenho atual e com o foque em ações de aperfeiçoar, capacitar, e motivar seus integrantes, poderá ter a ferramenta necessária para o sucesso da organização.

Em continuidade com Chiavenato (2010), inúmeros são os pontos positivos do treinamento que podem beneficiar a organização, sendo eles internos ou externos, definidos pelo autor como:

Melhoria da eficiência dos serviços; aumento da eficácia nos resultados; Criatividade e inovação nos produtos e serviços oferecidos ao mercado; melhor qualidade de vida no trabalho maior qualidade e produtividade; melhor atendimento ao cliente; valor agregado; maior competitividade organizacional; assédio de outras organizações aos colaboradores da empresa; Melhoria da imagem da organização; Credibilidade, dentre tantos outros [...] (CHIAVENATO, 2010, p.385).

Com todo esse processo de treinamento e desenvolvimento, Chiavenato (2010) pontua que as técnicas utilizadas nesta capacitação permitirão proporcionar aos colaboradores participantes uma melhoria significativa no desempenho de suas atividades laborais, agregando mudanças de hábitos e habilidades, acrescentando outros conhecimentos e saberes que se transformam em resultados de excelência, seja para o próprio colaborador ou para a empresa.

Portanto, pode-se refletir que em cada treinamento ofertado pelas empresas, os profissionais envolvidos na capacitação trazem sua bagagem de conhecimentos e experiências, ministrando técnicas intermediadas com teorias e práticas, tendo o

objetivo de treinar, desenvolver, preparar e proporcionar verdadeiros aprendizados, comprometidos com mudanças positivas na vida profissional e até mesmo pessoal de cada participante.

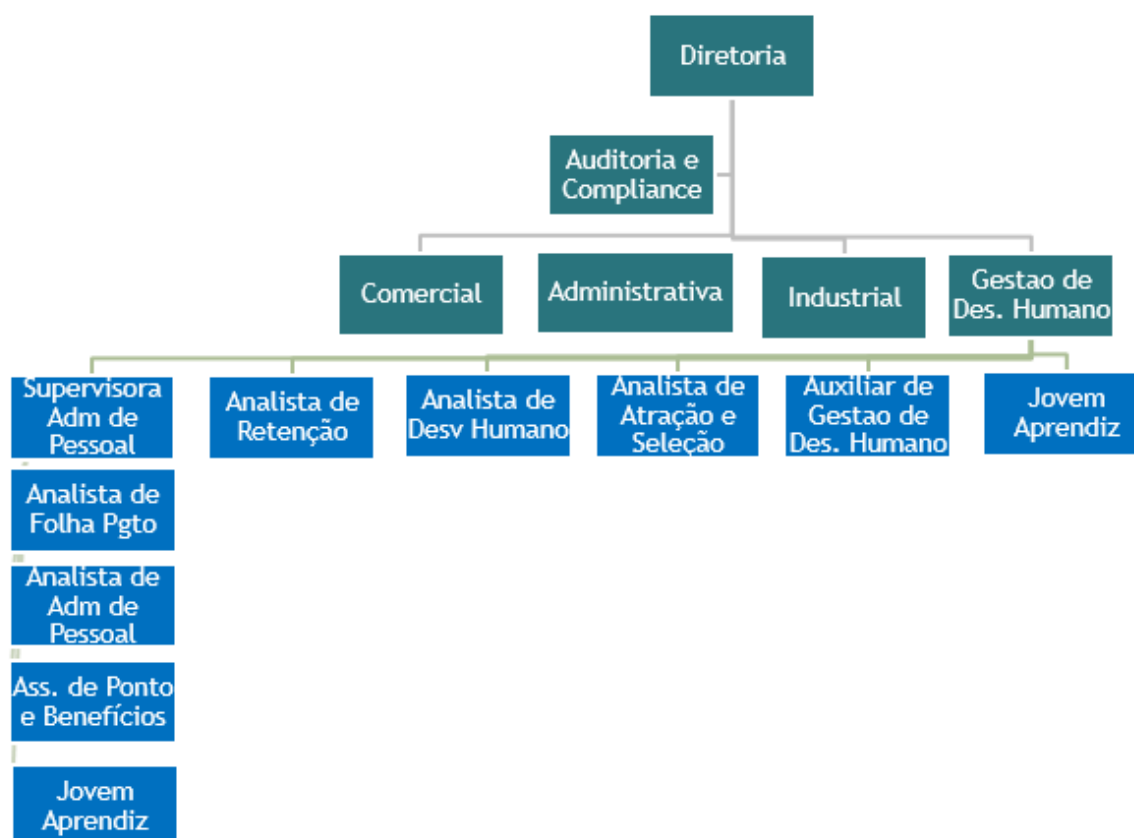
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Empresa

A empresa do ramo de atividades de pós-colheita de sementes e grãos, localizado a Avenida Pedro Ludovico Teixeira nº 1082 – Vila Maria, na cidade de Rio Verde, estado de Goiás, iniciou suas atividades em 1997, somente com uma loja comercial.

Atualmente é um grupo empresarial localizado em oito municípios no Estado de Goiás, onde recebeu o prêmio quatro vezes entre as melhores empresas para se trabalhar no centro oeste goiano pela empresa *GreatPlacetoWork* nos últimos anos, por promover o desenvolvimento sustentável do agronegócio, com soluções tecnológicas e relações de confiança.

A empresa é dividida em setores, tais comodiretoria, auditoria e compliance, administrativa, indústria e gestão de desenvolvimento humano.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 1 – Organograma de cadeia hierárquica geral da empresa.

3.2 Participantes

Realizou-se esta pesquisa, por via de um estudo de caso no Departamento de Gestão de Desenvolvimento Humano, na empresa do ramo de atividades de pós-colheita de sementes e grãos. Os sujeitos em estudos foram colaboradores do setor de gestão e desenvolvimento humano, contendo nove mulheres e doze homens com faixa etária entre 16 a 45 anos e com o tempo de casa seis meses a 15 anos.

3.3 Materiais ou instrumentos

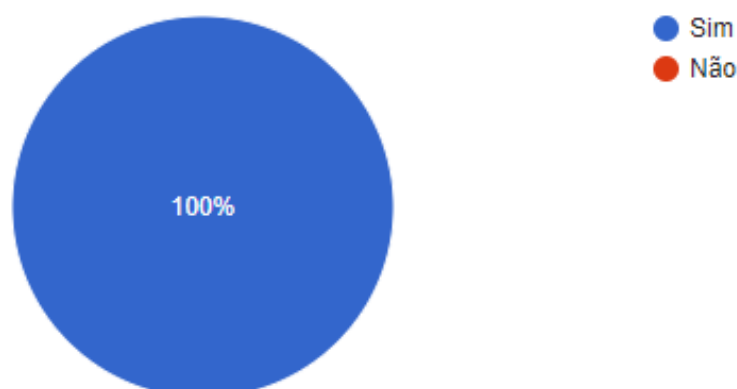
Foi utilizado como literatura para o presente trabalho, livros e artigos científicos para a revisão dos conhecimentos sobre o tema, sendo um estudo de caso com aplicação de questionários de natureza qualitativa (APÊNDICE A) através da utilização da ferramenta Google Forms®. Avaliou-se a satisfação e a motivação com relação aos treinamentos oferecidos pela empresa.

3.4 Análises de Dados

Após a coleta de dados, esses foram transformados em percentuais médios e apresentados sob a forma gráfica elaborada pela ferramenta Google Forms®. Os gráficos foram analisados um a um, e em conjunto para melhor resultados obtidos nessa pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste tópico estão apresentados em gráficos a coleta de dados qualitativos feita com os funcionários. Elaborado através da ferramenta Google Forms® e avaliado um a um para melhor definição dos resultados obtidos com a pesquisa.

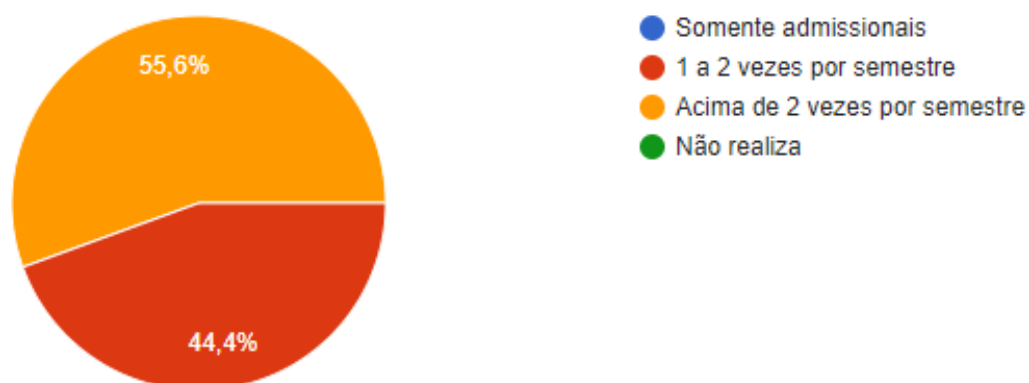


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 2 – Dados médios percentuais sobre o oferecimento de treinamentos pela empresa e quanto ao nível de satisfação, aumentando a motivação de seus colaboradores junto a empresa.

Dentro da empresa, são propostas metas a serem alcançadas. Como ferramenta de suporte para os colaboradores, o treinamento desenvolve sua função principal que é esclarecer dúvidas obtidas, durante esse trajeto. Analisando o gráfico pode-se observar que na Figura 2, 100% dos colaboradores afirmam que a empresa oferece treinamentos e que se sentem satisfeitos com a realização deles, aumentando assim, a motivação profissional.

Segundo Chiavenato (2010) o treinamento tem a finalidade de incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas nas organizações e o desempenho de suas atribuições. Quando oferecidos a seus funcionários, geram como resposta um bom desenvolvimento das atividades propostas, além disso, um retorno positivo no foco principal, a satisfação dos colaboradores.



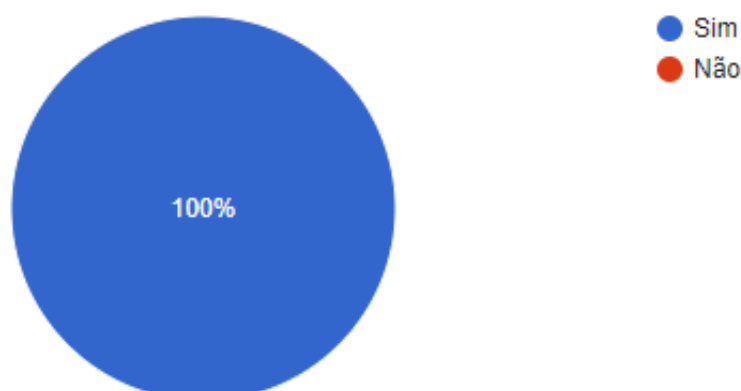
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 3 – Dados médios percentuais quanto a realização dos treinamentos em sua empresa e sua frequência.

De acordo com a Figura 3, os dados médios percentuais, 44,4% dos colaboradores afirmaram que a empresa oferece treinamentos de uma a duas vezes por semestre, já os outros 55,6% afirmaram que são realizados acima de duas vezes por semestre.

Tendo em vista assim, que uma frequência regular de treinamentos dentro de uma organização, interfere diretamente nos resultados almejados. A empresa presa por períodos curtos para ser realizados treinamentos a seus colaboradores.

Lacombe (2010) afirma que o treinamento eficaz em uma empresa é aquele que tem por força maior, a busca contínua do cumprimento de seus objetivos e resultados. Jamais devem ser vistos como apenas um tipo de gasto, mas sim, uma espécie de investimento para a organização e para o próprio colaborador, sendo bem direcionado, trará ótimos resultados para ambos os lados.

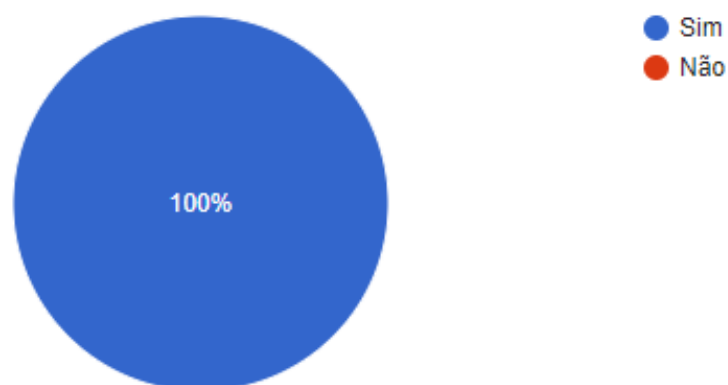


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 4 – Dados médios percentuais quanto a importância de treinamentos oferecidos pela empresa e a melhora de suas atividades após a realização deles.

Perante o resultado apontado no gráfico, 100% dos colaboradores relataram a importância da realização dos treinamentos efetivados, conseqüentemente havendo uma melhora notável no desempenho de suas atividades. Onde os próprios colaboradores, diante dos resultados alcançados, defendem essa prática aplicada na empresa.

Conforme Chiavenato (2010) o treinamento em uma empresa é uma estrutura que desenvolve as competências dos colaboradores, tornando-os profissionais mais produtivos e confiantes, logo, cada vez mais valiosos.

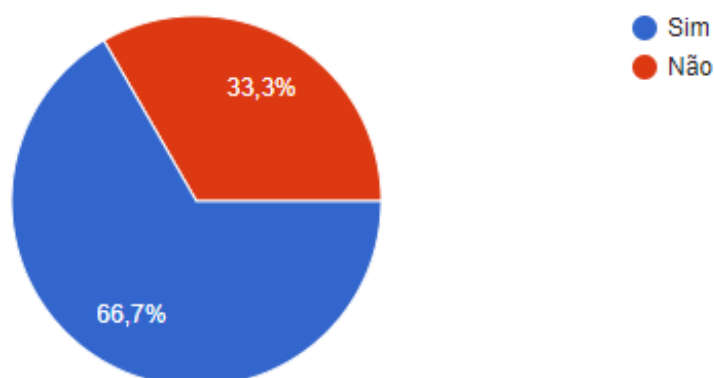


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 5 – Dados médios percentuais quanto a melhoria em suas atividades não só na empresa, como também, em sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho.

A totalidade dos participantes dessa pesquisa relataram que os treinamentos realizados, melhoraram não só suas atividades na empresa, como também, em sua vida fora da empresa como desenvolvimento de valores e gestão do tempo. Confirmando assim, que a função do treinamento, vai além de resultados profissionais, oferecendo uma ampla visão social para os colaboradores da empresa.

Para Oliveira (2014) existem diversos tipos de motivação, sendo uma delas a motivação pessoal, vista como aquela que tem por base a convivência harmoniosa entre colegas de trabalho, de estudo, amigos e familiares.

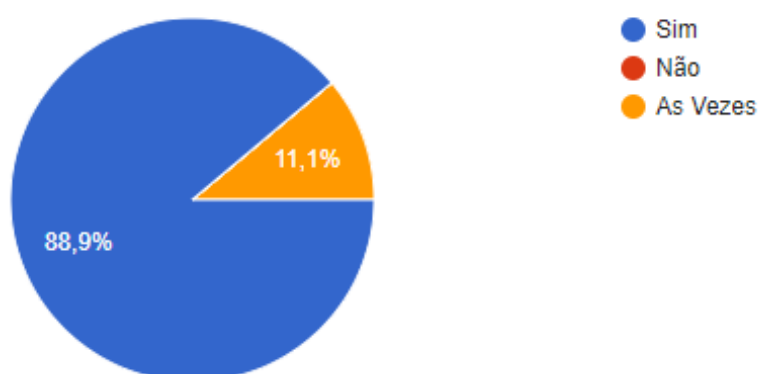


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 6 – Dados médios percentuais quanto realizar uma tarefa errada ou deixar de realizar por não saber como fazê-la.

De acordo com a Figura 6, 66,7% dos participantes já realizaram uma tarefa errada ou deixaram de realizar por não saberem como fazê-la e 33,3% disseram que não. Sendo que, algumas situações vivenciadas dentro da empresa são pontuadas durante os treinamentos, podendo assim, serem esclarecidas e debatidas entre os colaboradores. Sanando dúvidas, expondo sugestões de melhorias. O treinamento oferece esse momento de interação dentro da empresa.

Pontes (2018) afirma que a ausência de treinamentos pode causar retrabalhos e desperdícios pela falta de conhecimento, que diversas vezes poderiam ser adquiridos nos momentos de capacitações oferecidas pela organização.



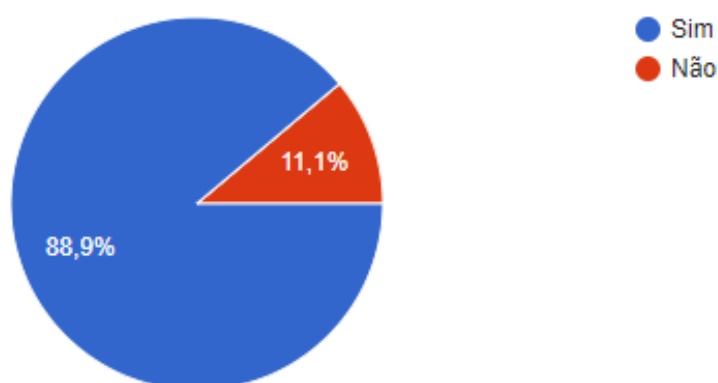
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 7 – Dados médios percentuais quanto a utilização dos métodos ensinados nos treinamentos e sua frequência.

Conforme Figura 7, 88,9% dos participantes utilizam frequentemente o que foi ensinado no treinamento durante as atividades realizadas na organização, sendo que 11,1% diz-se que às vezes os utilizam.

Para Silva (2013) é por meio dos treinamentos que os colaboradores adquirem novos conhecimentos, saberes e habilidades. Pensando em um futuro, seja ele a curto ou a longo prazo, além de adequar para desempenhar uma determinada atividade função ou cargo na organização, sortindo a oportunidade e possibilidade de conquistar sucesso.

Os conhecimentos adquiridos, no momento da realização de treinamentos, podem ser considerados relevantes para o desenvolvimento das funções destinadas dentro da empresa. Cabe então, a cada colaborador aplicá-las de modo que seja necessário para sua função específica.



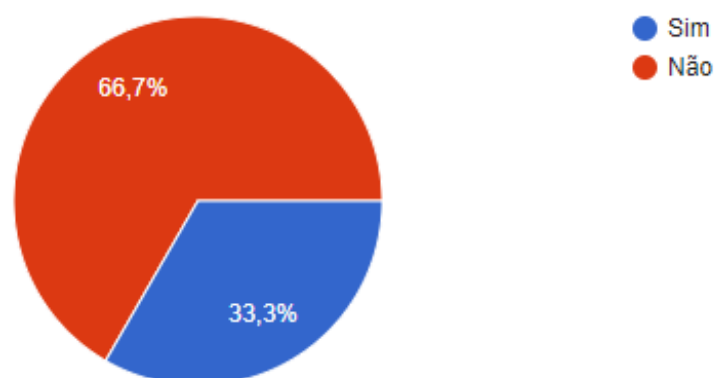
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 8 – Dados médios percentuais quanto após a realização de um treinamento foi necessário reiniciar ou corrigir uma atividade.

Conforme Figura 8, 88,9% dos participantes tiveram que reiniciar ou corrigir alguma atividade ou processo realizado após a participação em um treinamento, já 11,1% responderam que não vivenciaram essa situação.

De acordo com Chiavenato (2010) compreende-se que a eficiência de uma organização e uma melhor qualidade dos resultados são benefícios adquiridos através da realização dos treinamentos junto aos colaboradores.

O momento da realização do treinamento serve para o esclarecimento de dúvidas existentes e ao mesmo tempo ensinamento de algo novo. Após a realização deste, alguns colaboradores revisam decisões e efetivações de alguma atividade realizada anteriormente ao treinamento. Sendo essa atitude, de grande estima para a qualidade dos resultados apresentados na empresa.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 9 – Dados médios percentuais quanto a realização de alguma atividade de seu setor que gerou prejuízos ou presenciada por falta de treinamentos.

De acordo com o resultado obtido na Figura 9, 33,3% dos participantes gerou ou presenciou algum prejuízo causado por falta de segurança ou habilidade para realizar a atividade e 66,7% responderam que não.

Marques (2018) afirma, que a sociedade passa por mudanças a todo instante, e por isso, as organizações vêm se adaptando às necessidades da evolução do mundo e de mercado. Assim, precisam tomar decisões e capacitar seus colaboradores visando melhorar o seu capital humano, de modo a maximizar seus resultados, realizando tarefas com êxito e comprometimento.

Ao final desse estudo foi questionado aos participantes se haveriam algumas sugestões de novos treinamentos, e estes mostraram interesse em participar de: autodesenvolvimento, autoconhecimento, comportamental, comunicação, gestão do tempo, trabalho em equipe e motivacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas condições desse estudo, observou-se que o treinamento é fundamental para o desenvolvimento do colaborador dentro da organização, devido as necessidades de adaptação de acordo com a evolução do mercado de trabalho.

Verificou-se que as práticas de treinamentos fazem com que seus colaboradores estejam aptos a exercerem suas atividades com mais qualidade, harmonia, comprometimento e responsabilidades.

Foi possível mostrar que os treinamentos oferecidos pela organização, sendo eles bem executados, afetam positivamente os colaboradores, ajudando-os a terem mais confiança em suas atividades, diminuindo erros e retrabalhos.

Conclui-se que os principais benefícios do treinamento são, a motivação do colaborador, seu desenvolvimento e o autoconhecimento, uma vez que trazem resultados benéficos para a organização e dessa forma, atinge-se metas e objetivos profissionais ou pessoais.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação**: uma viagem ao centro do conceito. GV-executivo, São Paulo, v. 1, n. 2, 2003. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34822/33620>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A. **Motivação para aprender no Brasil**: estudo da arte e caminhos futuros. Em Boruchovitch, E. Bzuneck, J. A.; Guimarães, S. E. R. (Orgs.). **Motivação para aprender: aplicações no contexto educativo**. (p. 231-250). Petrópolis. Edit. Vozes. 2010.

CARVALHO, Antônio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo. **Administração de Recursos Humanos**. 1.ed. 7 reimpr. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

CAVENAGHI, A. R. A. **Uma Perspectiva Autodeterminada da Motivação para Aprender Língua Estrangeira no Contexto Escolar**. Revista interdisciplinar de estudos da cognição ISSN 1806-5821. Rio de Janeiro, v. 14, n. 2.2009. Disponível em: <<http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/101>>. Acesso realizado em: 19 de abr. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. 6. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, ALMENDRA, Tatiana; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de Pessoas**: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

ECCHELI, S. D. **A motivação como prevenção da indisciplina.** Educar. Curitiba. n. 32, p. 199-213, 2008. Editora UFPR, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n32/n32a14>>. Acesso realizado em: 18 de abr. 2019.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1.ed. 6.reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

HITT, Michel A.; MILLER C. Chet.; COLELLA, Adrienne. **Comportamento organizacional.** Tradução e revisão técnica Teresa Padilha de Souza – 3. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

KAUPER, B.; **Subjective theories of exercise course instructors: causal attributions for dropout in health and leisure exercise programmes.** Psychology of Sport and Exercise, Lund, v.4, p.155-73, 2009 (Adaptado).

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** 1.ed. 7.reimpr. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARQUES, J. R. **Conceito de treinamento pessoal.** 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-treinamento-pessoal/>>. Acesso em 20 ago. 2019.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico.** 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2000.

MATTA, V. **Importância dos Treinamentos nas Empresa.** 2014. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/importancia-treinamento-organizacoes/>>. Acesso em 04 set. 2019.

MILANI, Carlos et al. **Organizando para competir no futuro.** São Paulo: Makron Books do Brasil Editora Ltda. 2015.

OLIVEIRA, J. A. **Importância do Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações.** 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-nas-organizaes/>>. Acesso em 06 set. 2019.

OLIVEIRA, J.S.; FURTADO, F. **Desempenho no Vestibular ou ENEM, hábitos de estudo e desejo profissional nos índices de aprovação na disciplina Anatomia Humana.** V Simpósio de Pesquisa e Inovação / IV Seminário de Iniciação Científica

do IF Sudeste MG. Minas Gerais, 2014. v. 1, n. 1. Disponível em: <<http://ojs.barbacena.ifsudestemg.edu.br/index.php/SPV/article/view/33/20>>. Acesso realizado em: 21 abr. 2019.

PONTES, E. **Importância dos Treinamentos nas Empresa**. 2018. Disponível em: <<https://eadbox.com/importancia-do-treinamento-nas-empresas/>>. Acesso em 06set. 2019.

SANTOS, J. A.; ZACCARON, V. J. **Motivação voltada ao sucesso profissional e pessoal** aplicada aos acadêmicos do Curso de Administração da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe -UNIARP - Campus de Caçador. Revista Extensão em Foco, São Paulo, 2012. vol. 1,n. 1. Disponível em: <<http://www.periodicosuniarp.com.br/extensao/article/view/art07/112>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

SILVA, Priscila Audrey da. **Projeto De Integração Para Novos Funcionários Da Sede Da Autarquia Hospitalar Municipal**. São Paulo. 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/Projeto-de-Integração-Sede-AHM-GV.pdf>>. Acesso realizado em: 21 de abr. 2019.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Víctor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2.ed. São Paulo: FGV, 2001.

ZENORINI, R.P. C.; SANTOS, A. A. A.; BUENO, M. H. **Escala de Avaliação das Metas de Realização**: Estudo preliminar de validação. Revista Periódica Eletrônicos em Psicologia. São Paulo. 2003. v.2 N. 2. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200007>. Acesso realizado em: 20 de abr. 2019.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Questionário para verificação da importância dos treinamentos em empresas.

Caro colaborador,

Esse questionário faz parte do projeto intitulado “A importância do treinamento para empresas” do relatório final de estágio, requisito parcial para obtenção do título de conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Almeida Rodrigues – FAR.

Não é necessária sua identificação. Desde já agradeço sua colaboração.

1- Quanto tempo de empresa você tem?

- menos de 6 meses
- 7 meses a 1 ano
- 1 ano a 3 anos
- 4 anos a 5 anos
- 6 anos acima

2- Qual sua faixa etária?

- 16 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 45 acima

3- A empresa que você trabalha oferece treinamentos?

- Sim
- Não

4- Qual frequência de treinamentos realizados em sua empresa?

- Somente admissionais
- 1 a 2 vezes por semestre
- Acima de 2 vezes por semestre
- Não realiza

5- Você se sente motivado com os treinamentos realizados em sua empresa?

() Sim

() Não

6- Sua participação em treinamentos serviu para aumentar a motivação para o trabalho?

() Sim

() Não

Se na pergunta anterior a sua opção foi não, explique o motivo.

7- Você considera que houve melhora no desempenho de suas atividades após os treinamentos?

() Sim

() Não

Se na pergunta anterior a sua opção foi não, explique o motivo.

8- Você concorda que é importante realizar treinamentos?

() Sim

() Não

9- Algum treinamento realizado lhe trouxe melhoria em atividades fora da empresa?

() Sim

() Não

Se na pergunta anterior a sua opção foi sim, comente.

10- As habilidades que aprendi no treinamento ajudaram para eu cometer menos erros em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.

() Sim

() Não

11- Você já realizou uma tarefa errada ou deixou de realizar por não saber como fazê-la?

() Sim

() Não

12- No trabalho atual você utiliza com frequência, o que foi ensinado no treinamento?

() Sim

() Não

() Às Vezes

13- Você aproveita as oportunidades que tem para colocar em prática o que foi ensinado em algum treinamento que participo?

() Sim

() Não

() Às Vezes

14- Você já teve que reiniciar ou corrigir uma atividade realizada ou processo após um treinamento?

() Sim

() Não

15- Você já gerou ou presenciou prejuízos em uma atividade do seu setor por falta de segurança ou habilidade em fazer a mesma?

() Sim

() Não

16- Quais sugestões quanto a novos treinamentos?
