VI EIGEDIN
Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação
16 a 19 de novembro de 2022
Edição Online
ISSN: 2594-8083
NOVAS DINÂMICAS DA SOCIEDADE:
desafios e soluções

(X) Graduação ( ) Pós-Graduação

TREINAMENTO: importância no contexto organizacional

Jaine Lopes Melo
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPNA)
jaine.melo@ufms.br

Kaiqui Godoy de França
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPNA)
kaiqui.godoy@ufms.br

Edrilene Barbosa Lima Justi
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPNA)
edrilene.justi@ufms.br

Jamson Justi
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPNA)
jamson.justi@ufms.br

Jadson Justi
Universidade Federal do Amazonas (UFAM/ ICSEZ)
jadsonjusti@hotmail.com

Cristiane Pinheiro Duarte
Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)
crisduarte.ms@gmail.com

RESUMO

O treinamento no contexto das organizações é ferramenta estratégica para desenvolver os colaboradores, promovendo conhecimento para o trabalho, aprimoramento das capacidades, motivação para inovação e iniciativa, diminuição das falhas no processo produtivo provenientes de desconhecimento de rotinas e procedimentos, dentre outros benefícios. Sendo assim, o objetivo deste trabalho é definir os conceitos de treinamento, destacando sua importância no contexto dos resultados organizacionais. Para tanto, adotou-se uma pesquisa exploratória descritiva junto a 10 (dez) supermercados em Nova Andradina MS para identificar se essas organizacionais adotam programas de treinamento. Concluiu-se que um programa de treinamento auxilia a empresa a se tornar mais competitiva, auxilia os funcionários na execução de suas funções de acordo com os objetivos organizacionais, e pode evitar falhas e reclamações de clientes por erros que possam distanciá-los da empresa.

Palavras-chave: Treinamento; Desenvolvimento Organizacional; Gestão de Pessoas.

ISSN: 2594-8083

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é uma área relativamente nova, surgiu no início do século XX, onde sua primeira denominação foi "relações industriais", e sua origem foi ocasionada pelo impacto da Revolução Industrial nas relações empregador e empregado e, com o passar do tempo e das dinâmicas dos mercados, foi crescendo e agregando em si mesma uma série de desafios e responsabilidades. Muitas empresas, a partir da década de 90, decidiram designar suas áreas de recursos humanos com outros nomes. Porém, o que importa não é o nome, mas o sentido, a essência, o significado íntimo que este nome adquire dentro das organizações, ou seja, o processo de gestão de pessoas tende a originar grandes e boas transformações para as organizações (DUTRA et al, 2017; FLORES et al, 2012).

Robbins, Judge e Sobral (2010) destacam que nas últimas três décadas os processos de dinâmica e aprendizado em gestão começaram a perceber a importância do papel que o conhecimento sobre o comportamento humano tem na eficácia dos resultados organizacionais. Além disso, o desenvolvimento das habilidades interpessoais dos gestores também auxilia as organizações a atrair e reter funcionários com alto nível de desempenho.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é definir os conceitos de treinamento, destacando sua importância no contexto dos resultados organizacionais.

2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para Chiavenato (2014), as pessoas apresentam uma incrível capacidade de aprender e se desenvolver em que os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação. Educar (do latim *educere* = extrair, trazer, arrancar) representa a necessidade de trazer de dentro do ser humano para fora dele as suas potencialidades.

Desenvolver pessoas significa dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem, adquirindo novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e mudança de hábitos e comportamentos (CHIAVENATO, 2014).

Nesse sentido, o processo formal de educação dentro da empresa é chamado de treinamento, que, quando bem definido é favorável para o desenvolvimento educacional da empresa, onde as pessoas aprendem e aplicam seus conhecimentos, visando atingir objetivos específicos e predefinidos de interesse mútuo, pois o treinamento acontece no dia a dia na empresa, onde é observado como é realizado um serviço, a execução de uma tarefa, ou até mesmo em visita a outras organizações para verificar como eles operam ou realizam

ISSN: 2594-8083

determinado serviço e operação (RIBEIRO, 2018; FLORES et al, 2012; BOOG, 1999).

Para Chiavenato (2014), o conhecimento é bom principalmente quando é útil, ou seja, o conhecimento somente será produtivo se for aplicado para criar uma diferença sensível: produzir resultados, melhorar processos, adicionar valor e gerar riqueza. Nesse sentido, ele aponta que o treinamento é conhecido como uma base para expor as aptidões das pessoas para que elas se tornem mais lucrativas e inovadoras dentro da organização, permitindo que os colaboradores ajudem nos resultados da empresa, tornando uma maneira conveniente a associar valor as pessoas, à empresa e os consumidores.

Dutra et al (2017) definiram que existem ações de treinamento e desenvolvimento formais e não formais, sendo as formais maneiras de proporcionar um suporte mediante conteúdos específicos, envolvendo métodos educativos onde é aplicado por instrutores/orientadores e podem ser utilizados livros, artigos ou até mesmo aulas. Já as ações não formais são maneiras que, através de atividades rotineiras no próprio trabalho, podem ser criadas diferentes formas, mas sempre envolvem, em sua estruturação, o profissional a ser desenvolvido.

Já Ribeiro (2018) identifica que o treinamento pode ser realizado de várias maneiras como, jornada, simpósio, congresso, conferência, palestra, curso ou até mesmo uma mesa redonda onde é realizado uma reunião, geralmente conduzida por um coordenador/moderador, que orienta uma argumentação para que não saia do tema apresentado, sendo assim cada funcionário/colaborador apresenta suas propostas/ideias e podem ocorrer os debates.

Segundo Carvalho (2016), os principais objetivos do treinamento são: preparar os funcionários para a execução imediata das múltiplas atividades características da organização por meio da divulgação de informações e do desenvolvimento de habilidades; dar oportunidades para o que o funcionário de continuidade no seu desenvolvimento pessoal; mudar as atitudes dos indivíduos, com o objetivo de criar um clima conveniente entre os empregados, aumentando assim a motivação dos funcionários.

Dessa forma, para atingir o objetivo do trablho, adotou-se uma pesquisa exploratória descritiva junto a 10 (dez) supermercados em Nova Andradina MS (GIL, 2012), cuja pesquisa de campo ocorreu entre os dias 5 e 9 de maio de 2022, em que foi questionada uma única pergunta: se os gerentes/gestores da empresa oferecem treinamento aos seus funcionários ou apenas contratam e não realizam nenhum treinamento e o funcionário é direcionado ao seu cargo levando a experiência adquirida em outros empregos e/ou contando com a ajuda dos colegas de trabalho.

ISSN: 2594-8083

Como resultado, 6 (seis) supermercados não possuem programa de treinamento e apenas 4 (quatro) apontaram adotar treinamento como ferramenta gerencial. Observando a estrutura de cada supermercado, os que possuem treinamento podem ser classificados como grandes empresas, e os que não possuem tem caráter de empresa familiar, onde os processos de recrutamento e seleção de colaboradores ocorrem com indicação de pessoas mais próximas.

Nos casos em que as organizações apontaram que possuem um programa de treinamento, todos responderam que o treinamento traz benefícios para a empresa, contribui para a satisfação do cliente, é eficaz para um bom atendimento e traz uma credibilidade a empresa.

3 CONCLUSÕES

Dessa forma, conclui-se que um programa de treinamento auxilia a empresa a se tornar mais competitiva, auxilia os funcionários na execução de suas funções de acordo com os objetivos organizacionais, e pode evitar falhas e reclamações de clientes por erros que possam distanciá-los da empresa.

REFERÊNCIAS

BOOG, G. G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2017.

FLORES, R. D.; WEISE, A. D.; CORRÊA, Â. C.; TRIERWEILLER, A. C.; PEIXE, B. C. S. Práticas de treinamento e desenvolvimento: estudo multi-caso em empresas de Santa Maria e região. In: IX Congresso Virtual Brasileiro de Administração, CONVIBRA, 2012. **Anais**. São Paulo: CONVIBRA, 2012.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2012.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de treinamento de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.