

18 a 20
de outubro

9º Fórum Rondoniense De Pesquisa

Inovações tecnológicas e os desafios na
Educação, Saúde e Diversidade.



SÃO LUCAS
JI-PARANÁ - RO

Afya

Desenvolvimento de treinamento para os colaboradores de uma empresa da região Norte

Gabriel Alves de Oliveira Graciano^{1*}, Karina Rodrigues Rocha², Leandro Carlos Magnabosco³

¹Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: gabrileugraciano0007@gmail.com

²Acadêmica do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: karina_rmg@outlook.com

³Docente do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR - Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: leandro.magnabosco@saolucasjiparana.edu.br

1. Introdução

O mundo corporativo vem passando por grandes transformações atualmente e principalmente nas diversas formas de trabalho que cada organização possui, portanto pode se dizer que a especialização dos funcionários em seu ambiente organizacional é essencial para diferenciar a empresa no mercado de trabalho sendo ponto chave na valorização do desempenho de cada colaborador em seu setor. Entretanto, algumas das diversas organizações ainda possuem falhas no seu processo de valorização do treinamento no ambiente organizacional sendo ineficaz em promover habilidades, conhecimentos, possuindo também equipes desmotivadas, talentos esquecidos e conseqüentemente não gerando uma melhor capacitação para a tomada de decisão gerando um desafio enorme para o crescimento da própria organização no mercado de atuação.

Podemos observar o quanto a falta de treinamento atrapalha o desenvolvimento da empresa sendo diagnosticado em seus diversos setores onde o colaborador não tem uma preparação aprimorada não só na função que foi contratado para exercer, mas quando ele também passa por uma troca de função dentro da empresa. Diante disso é necessário se perguntar se o desenvolvimento de treinamento dentro da organização é essencial para o desenvolvimento do colaborador e do crescimento organizacional?

A efetividade está interligada com a necessidade de um direcionamento dos colaboradores pela empresa e a carência de mão de obra especializada, eficiente e proativa para os colaboradores, portanto, a partir do momento que entende-se essa escassez, torna-se viável pensar em uma solução capaz para resolvê-la, a importância de treinar os colaboradores é indiscutível, pois, os treinamentos e capacitações são meios de ampliar e alavancar o desempenho dos profissionais em seus cargos, alavancando bons profissionais instruídos a oferecer serviços de qualidade. Portanto esse artigo tem como objetivo geral ter o intuito de desenvolver uma proposta de treinamento para os funcionários de uma empresa localizado na região norte do País, para isso foi necessário o desenvolvimento dos objetivos específicos como: identificar se a organização possui treinamento para os funcionários e suas necessidades, analisar os principais métodos de

desenvolvimento de treinamento de pessoas e desenvolver uma proposta de treinamento para os colaboradores.

2. Materiais e métodos

A metodologia sendo aplicada se torna um conjunto de métodos que auxiliam na prática profissional modificando as realidades dos diversos setores da organização com a análise dos dados para com isso fazer uma proposta de intervenção. Segundo a autora (Nascimento, et al, p.05, 2018), a metodologia tem a finalidade de criar estratégias para direcionar todo desenvolvimento da pesquisa, com tudo refere-se ao conjunto de métodos. Portanto também segundo o autor (John W. Creswell, p.123, 2021) a pesquisa quantitativa é uma descrição de tendências, atitudes e opiniões de uma população ou testes para associações entre as variáveis de uma população, a partir do estudo de uma amostra dessa população visando avaliar como essa manipulação impacta um resultado (ou resultados) de interesse. O autor ainda afirma (John W. Creswell, p.149, 2021) ainda afirma que as pesquisas qualitativas mostram uma abordagem de investigação acadêmica diferente daquela apresentada pelos métodos da pesquisa quantitativa, partem de dados baseados em texto e imagem, têm passos singulares na análise dos dados e se valem de diferentes abordagens. Portanto o método utilizado para realizar esse resumo foi através de pesquisas qualitativas e quantitativas aplicadas na organização sendo essa pesquisa parcialmente com 28 colaboradores para conseguir identificar as necessidades baseando com as informações retiradas de artigos e livros bibliográficos com o objetivo de qualificar a importância da realização de treinamentos dentro da organização.

3. Resultados e Discussões

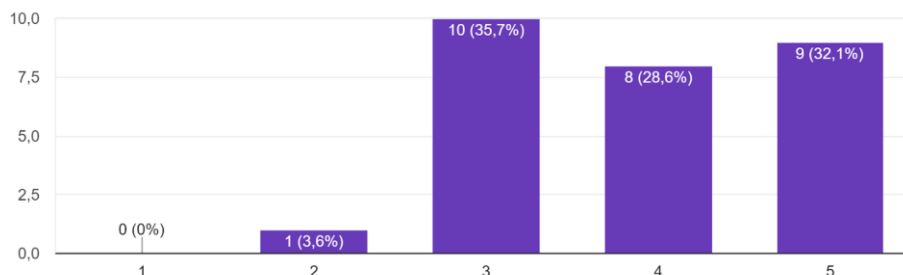
A pesquisa efetuada para realização deste trabalho fora concluída através de grande parte dos colaboradores da empresa, onde puderam expressar de uma forma simples, clara e objetiva quais eram suas dificuldades e também as melhorias que poderiam propor; dessa forma, aqueles que quiseram, puderam enviar sua resposta, de forma totalmente anônima, através de uma pesquisa online. De tal modo, essa pesquisa fora imprescindível, para que pudesse ser analisado quais eram as dificuldades da equipe e quais suas sugestões de melhoria.

A primeira etapa da coleta de dados baseou-se em informações simples, como gênero, idade e cargo ocupado; onde esses resultados iniciais foram definidos como, a maior parte de gênero masculino, idade entre 30 a 41 anos e trabalhando no setor do estoque. Também foram coletados dados de relação interpessoal entre as equipes de trabalho, onde 75% afirmaram possuir uma excelente relação com o restante do time. Todos da empresa concordaram que as funções que exercem no seu setor estão alinhadas com os objetivos principais da empresa, obtendo-se, portanto, uma resposta positiva unânime.

Em relação aos métodos de treinamento, 67,9% dos colaboradores afirmam que a empresa possui um método de treinamento, já os outros 32,1% avaliam o ponto como negativo, afirmando que este método de treinamento não existe, ou é ineficaz. Quanto

ao nível desses treinamentos, 35,7% dos colaboradores afirmam que o treinamento é intermediário, enquanto 32,1% afirma ser excelente. Conforme tabela anexada abaixo.

Como você avalia o método de treinamento aplicado pela empresa? Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 para péssimo e 5 para muito bom
28 respostas



Fonte: Própria

A maior parte dos colaboradores afirma que dentro da empresa há uma troca de funcionários de um setor para o outro, ou seja, existe o reconhecimento de desempenho de trabalho, fazendo com que haja essas promoções, sendo um total de 89,3% a realizar essa afirmativa, onde 10,7% garantem que essa mudança de setor é totalmente eficiente.

Dentre as sugestões, as principais acolhidas foram a de treinamento antecipado, incentivo profissional e também a oferta de novas oportunidades, a pesquisa realizada na organização deixa clara o quanto se torna essencial a realização de treinamento gerando as competências necessárias para os colaboradores aplicar no local de trabalho. Segundo o autor (Chiavenato, p.11, 2021) os colaboradores atualmente colaboram para o sucesso da organização sendo valorizadas por suas competências, compromisso e compartilhamento com os valores organizacionais, portanto essas habilidades são coisas que a organização pode trazer para o funcionário com o desenvolvimento de treinamento.

4. Considerações finais

O projeto descrito foi de imensa importância para a qualificação acadêmica, onde foi possível visualizar quais os maiores empecilhos que as empresas costumam visualizar perante os funcionários e também métodos para a solução destes conflitos, entender como a capacitação pessoal e profissional é de extrema importância, e provoca uma grande motivação nos colaboradores de uma determinada empresa.

Dentre tais resultados foi possível analisar, que, de modo geral, os colaboradores da organização que foi analisada se encontram satisfeitos com o treinamento proporcionado pela empresa, alegando que o mesmo poderia apenas ocorrer com uma antecipação melhor, a maioria dos gestores e colaboradores já passaram por algum tipo de treinamento durante sua carreira profissional, o que contribuiu de forma eficaz para seu desempenho profissional e pessoal. Podemos concretizar que o desenvolvimento de treinamento nas organizações é essencial para seu sucesso em longo prazo fortalecendo os próprios colaboradores gerando eficácia e competitividade, portanto investir em treinamento é uma estratégia extremamente inteligente.

5. Referências

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J D. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581334192/>. Acesso em: 06 out. 2023.

NASCIMENTO, Amanda de Lourdes do, et al. A qualidade no atendimento e a satisfação do cliente-análise do atendimento prestado pelas empresas do comércio varejista da cidade de Resende-RJ. Páginas 02, 04, 05. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/15726166.pdf>. Acesso em: 06 de out. 2023

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559771271. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>. Acesso em: 06 out. 2023.