

GESTÃO EMPRESARIAL: O DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES AFETANDO OS RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO

BUSINESS MANAGEMENT: EMPLOYEE DEVELOPMENT AFFECTING ORGANIZATION RESULTS

MARTINS, JONAS ROCHA¹
ISTOÉ, Sergio, Elias²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo responder qual a importância do desenvolvimento dos colaboradores para a empresa, e como a valorização e aplicação da educação continuada dentro das organizações pode afetar os resultados empresariais em um período de médio a longo prazo, ratificando, assim, os benefícios da educação continuada não somente para vida pessoal e profissional do colaborador, como, também, para gestão empresarial como um todo. Para uma efetiva coleta de dados, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, envolvendo artigos atuais e críticos sobre o assunto, onde é tratado como ponto central a importância do treinamento. A questão problema, a qual fora norteadora desta pesquisa foi: Como a capacitação dos colaboradores pode influenciar nos resultados de uma organização? A posse desses dados foi muito útil, pois, através deles pudemos obter informações mais detalhadas, destacar aspectos importantes e obter uma descrição precisa da situação exposta na pesquisa. Essa pesquisa foi desenvolvida com o intuito de detectar a importância do treinamento para o sucesso organizacional é de suma importância que as organizações invistam mais no contingente da empresa pois sem o mesmo a aludida não lograra exito em sua finalidade, assim devemos proporcionar mais oportunidades de acensão dentro da empresa fazendo com que haja a busca do funcionario para a elevação de cargo bem como o aprimoramento profissional. Assim toda organização precisa compreender que desenvolver pessoas significa cuidar do seu principal ativo, e apartir disso toda e qualquer demada proposta a empresa sera executada. treinamento é essencial para o desenvolvimento do quadro empresarial, a saber, um que um negócios de sucesso dependem do êxito individual e coletivo de seus socios e colaboradores, concatenando assim uma representação concreta do retorno de um investimento outrora aplicado.

Palavras-chave: treinamento; evolução; resultado; melhoria continua.

¹ Graduando do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período. E-mail: jonasrocha97@gmail.com

² Professor Orientador, mestra em Cognição e Linguagem, doutorando em administração, com especialidade em Formação de Gerentes, Administração Estratégica Empresarial, Gestão Estratégica de Pessoas; Gestão Hospitalar; Gestão escolar e práticas pedagógicas.

ABSTRACT:

This paper aims to answer the importance of employee development for the company, and how the appreciation and application of continuing education within organizations can affect business results in a medium to long term, thus ratifying the benefits. from continuing education not only to the employee's personal and professional life, but also to business management as a whole. For an effective data collection, a bibliographic research was conducted, involving current and critical articles on the subject, where the importance of training is treated as a central point. The problem question that guided this research was: How can employee empowerment influence the results of an organization? Possession of this data was very useful, because through them we were able to obtain more detailed information, highlight important aspects and get an accurate description of the situation exposed in the research. This research was developed in order to detect the importance of training for organizational success. It is of utmost importance that organizations invest more in the company's contingent because without it the aforementioned will not succeed in its purpose, so we must provide more opportunities for action. within the company causing the search for the employee for the elevation of position as well as the professional improvement. So every organization needs to understand that developing people means taking care of their main asset, and from that any proposed approach the company will be executed. Training is essential for business development, namely that a successful business depends on the individual and collective success of its partners and employees, thus concatenating a concrete representation of the return on a previously applied investment.

Keywords: training; evolution; result; improvement continues.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo responder qual a importância do desenvolvimento dos colaboradores para a empresa, e como a valorização e aplicação da educação continuada dentro das organizações pode afetar os resultados empresariais em um período de médio a longo prazo, ratificando, assim, os benefícios da educação continuada não somente para vida pessoal e profissional do colaborador, como, também, para gestão empresarial como um todo.

Além do mais, tem a missão de identificar qual a real necessidade do colaborador se atualizar constantemente. As várias e constantes mudanças da era do conhecimento vêm afetando grandemente a atuação das empresas, visto que mais que em qualquer época da história o conhecimento vem se tornando “desatualizado” cada vez mais rápido, obrigando as empresas a estarem sempre em busca de novos conhecimentos, tornando-os uma fonte indispensável de vantagem para todas as empresas.

A questão norteadora desta pesquisa foi: Como a capacitação dos colaboradores pode influenciar nos resultados de uma organização? Para responder a esta questão, foi estabelecido o seguinte objetivo geral: Apresentar o processo de desenvolvimento profissional através da qualificação continuada para melhoria dos resultados organizacionais, o qual fora desdobrado nos seguintes objetivos específicos: apresentar a evolução dos conceitos da qualificação e educação continuada nas organizações; diferenciar o investimento de qualificação próprio e organizacional; Descrever a importância de manter o profissional qualificado; Demonstrar o diferencial, nos resultados da organização, do profissional qualificado.

O tema proposto nesse trabalho é de grande interesse para todos os investidores, empresários e colaboradores, pois o índice de mortalidade das empresas está aumentando cada vez mais no ano de 2017, após começar um processo de saída da recessão, ainda foram fechadas 21,5 mil empresas em todo o território brasileiro. Os dados são das Estatísticas do Cadastro Central de Empresas, divulgados em junho de 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esses números no índice de mortalidade deve-se as grandes e constantes mudanças que vemos, atualmente, visto que muitas organizações não têm conseguido acompanhá-la.

Na era da informação, a atualização de conhecimentos é uma poderosa ferramenta para o profissional e para a empresa que deseja se manter ativa no mercado, pois as mudanças estão sendo, e serão, cada vez mais constantes.

As melhores organizações do mundo, as organizações mais lucrativas e que mais irão atrair melhores investimentos, serão as organizações que conseguirem estar sempre atentas as mudanças. Com isso, é fundamental que seja adotada uma cultura de melhoria contínua nas empresas, a medida que o mundo muda e evolui, suas empresas também evoluirão e mudarão, pois somente assim elas poderão oferecer soluções eficazes para os problemas atuais que a liderança considera importante

METODOLOGIA

Para uma coleta de dados eficaz, será realizada uma pesquisa, envolvendo a utilização de livros e artigos atuais e críticos em relação ao tema, que possa chegar

ao resultado esperado utilizar-se-á de pesquisa de carácter qualitativo e exploratório, pois ela é composta por artigos científicos, as informações expressas no trabalho em questão busca responder qual o impacto do treinamento e como o mesmo afeta os resultados.

Para uma coleta de dados eficaz, será realizada uma pesquisa, envolvendo livros e artigos atuais, disponíveis na internet, e críticos em relação ao tema, onde será tratada a importância do treinamento e da análise de desempenho na organizações. A posse desses dados servirá para alcançar informações mais detalhadas, destacar os aspectos mais importantes e conseguir uma descrição precisa da situação exposta na pesquisa.

DESENVOLVIMENTO

Processo de qualificação profissional e educação continuada

De acordo com (Oliveira 1989, p. 99) “ser adepto da educação continuada é substituir constantemente o conhecimento obsoleto pelo novo conhecimento e recomeçar o mesmo processo como se não houvesse história; Educação continuada se refere ao individuo estar sempre antenado, se informando sobre os mais recentes e relevantes acontecimentos científicos e quais consequencias essas novas descobertas trarão para sua formação e para o seu trabalho. a educação continuada mantém a separação entre produção e utilização de conhecimentos, entre sujeitos e conhecimentos, não só desvaloriza os saberes, mas também os sujeitos que os produzem.”

Já a qualificação profissional pode ser obtida através de varias maneiras, dentre as muitas formas de qualificação se destaca a educação formal, que acontece dentro de escolas e universidades. Já a educação informal pode ser desenvolvida fora do tradicional ambiente escolar por meio de observações e até mesmo do autodidatismo Segundo La Belle (1982 apud GADOTTI, 2005, p. 2). A educação informal é toda atividade educacional que é organizada e que se desenvolve fora do tradicional ambiente escolar.

Essa categoria educacional é bastante insentivada e realizada no país pois o treinamento idealizado pela organização dentro da instituição trás muitos beneficios ao colaborador na medida em que eles se tornam mais qualificados, pois eles

acabam acumulando maiores e melhores técnicas e habilidades em relação a função que é desempenhada por eles.

Conceito de treinamento

Segundo Chiavenato “Treinamento é o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance de objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos influenciando seus comportamentos”. (CHIAVENATO, 1999 p.295).

Segundo Marras (2011), treinamento é o processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

O treinamento é definido por Chiavenato (2009) como um treinamento educacional, pois leva o indivíduo a adquirir competências para a execução de um cargo e/ou função, sendo uma ferramenta gerencial e fundamental na gestão empresarial.

Porque o treinamento é importante para as organizações

É indiscutível que algumas organizações ainda carregam em seu entendimento que treinamento, desenvolvimento e educação são custos para empresa, porém, aos poucos começa a fazer parte do passado a ideia de que as pessoas são apenas simples empregados que fazem repetidamente as mesmas tarefas. Hoje, as pessoas não apenas compõem a mão de obra das empresas, elas se tornaram peças fundamentais para o funcionamento empresarial.

Após a globalização, empresas do mundo todo estão investindo cada dia mais na capacitação dos seus colaboradores, pois, eles estão percebendo que a capacitação é uma importante ferramenta que fará com que as organizações consigam se manter competitivas no mercado.

Por isso, está se tornando cada dia mais comum programas e treinamentos com foco em jovens talentos, esses programas fazem parte da estratégia empresarial que visa atrair o jovem, pois dessa forma a empresa terá a oportunidade de treiná-lo e capacitá-lo conforme a missão, visão e valores partilhados pela organização.

Atualmente os programas de trainees e de estágio estão sendo encarados pelas empresas como duas importantes armas para a obtenção de novos talentos. De acordo com Chiavenato (2004, p. 378) “Atualmente as organizações que conseguem alcançar maiores e melhores resultados estão investindo fortemente em programas de trainees, pois esse programa é uma importante fonte de enriquecimento planejado do capital humano a longo prazo, uma espécie de investimento no sucesso futuro da empresa”.

Os processos de seleção de trainees são comumente extensos e rigorosos, eles tem como objetivo central avaliar varios pontos, como relacionamento interpessoal, poder de persuasão, conhecimentos gerais e técnicos, iniciativa, liderança, entre outros aspectos importantes e que fazem do individuo um colaborador eficiente e eficaz para organização.

Os candidatos escolhidos são contratados e são submetidos a uma extensa e rigorosa carga de treinamento, com o objetivo de desenvolver esse jovem para que futuramente ele possa atingir todo potencial identificado durante o processo seletivo para que em pouco tempo esse talento possa ocupar cargos importantes dentro da organização..

De acordo com Ulrich (1999, p. 29) ”Como vemos acontecer atualmente com as equipes esportivas as empresas de sucesso no futuro serão aquelas que souberem atrair e desenvolver da melhor maneira os grandes talentos expostos no mercado”.

Uma pesquisa divulgada no ano de 2018 pela revista exame aponta que Pequenas e Médias Empresas (PMEs) no brasil conseguiram um crescimento de 29% entre os anos de 2015 e 2017.

Tradicionalmente a lista de pequenas e medias empresas em destaque acaba deixando algumas pistas que podem ser seguidos pelas demais organizações e nessa pesquisa não foi diferente, segundo a publicação os fatores responsaveis pelos resultados foram os seguintes.

- Uma busca constante por crescimento e novas oportunidades.
- Investimento pesado na qualificação de pessoal.
- Constante investimento em tecnologia, mesmo em momentos de dificuldade

Diante de tudo isso antes de submetermos qualquer pessoa a qualquer sessão de treinamento primeiramente é necessario estudar o perfil da pessoa que o treinamento será aplicado, é importante saber quais são os seus pontos fortes, os

seus pontos fracos e quais são as necessidades do indivíduo que vai se submeter ao treinamento e da empresa pelo qual ele faz parte, para que se tenha certeza que o colaborador faz parte do público alvo em que esse treinamento visa atingir e que esse treinamento reúne todos os requisitos previamente definidos pela empresa conforme suas necessidades.

Segundo Marras (2011), existem inúmeras técnicas que podem ser utilizadas pelos instrutores na condução do treinamento e elas mudam de acordo com a situação, o grupo, os objetivos do treinamento e etc. Porém as técnicas mais utilizadas nos treinamentos são as seguintes:

- Aula expositiva: É um tipo de aula em que o professor tenta quebrar a postura passiva dos alunos através de perguntas;
- Estudo de caso: É a análise de um caso específico levantado pelo professor para que os alunos discutam soluções para o mesmo, essa técnica é muito interessante pois ela desperta a criatividade dos alunos e faz com que eles participem do processo decisório;
- Workshop: técnica que reúne um grupo que possuem interesses em comum para explorar soluções treinando para explorar soluções grupais de problemas práticos do dia a dia;
- Brainstorming (tempestade de ideias): técnica utilizada que estimula a criatividade dos alunos pois essa técnica consiste no levantamento de ideias para que se chega a solução de um problema específico, essa técnica serve para provocar a criatividade e rapidez de raciocínio dos participantes;
- Simulação: instrumento muito utilizado para treinamento de operações técnicas, como máquinas, equipamentos, veículos (automóveis, aviões etc.);
- Simpósio: É uma reunião que trata de temas técnicos e científicos e se vale de alguma técnicas complementares para cumprir sua missão (quadro-negro; material instrutivo etc.);
- Palestra: essa técnica é utilizada quando se deseja apresentar os treinandos a opinião ou o conhecimento de uma pessoa em especial. Em geral, o palestrante é alguém que domina profundamente um assunto e que foi convidado (ou contratado) para que os treinandos possam conhecer e debater com o palestrante detalhes do tema;

- Conferência: segue o mesmo formato da palestra, diferenciando-se daquela pela maior formalidade com que é realizada a apresentação.

Classificação de treinamento

Segundo Marras (2011), o treinamento classifica-se, de acordo com local onde será realizado, e divide-se, segundo o período em que são ministrados, em:

- Treinamento introdutório: é o chamado de treinamento de introdução, realizado com o objetivo de dar ao novo empregado, no momento de sua entrada, todas as informações necessárias (cartão de ponto, horários, uso do refeitório, ambulatório, segurança etc.) para facilitar a sua integração na organização.
- Treinamento no trabalho: são os módulos de treinamentos realizados ao longo de toda a permanência do empregado na empresa, com o objetivo de reciclar conhecimentos e práticas ou de aplicar técnicas de aprendizagem específica.
- Treinamento externo: são os módulos de treinamento aplicados fora do recinto da empresa, em geral por empresas de consultorias especializadas em treinamento ou renomados especialistas em determinado tema específico. Dividem-se, segundo a homogeneidade do grupo em:
 - Treinamento in company: sessões de treinamento realizadas somente com os empregados de uma mesma empresa.
 - Treinamento aberto: sessões de treinamento das quais participam empregados de diversas empresas, formando um só grupo.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

Em relação aos achados durante a pesquisa, foi percebido que ainda existem organizações que não encaram o treinamento e o desenvolvimento como parte importante do resultado final que a mesma alcança, mas, aquelas que entendem que o aperfeiçoamento contínuo dos seus colaboradores deve ser um importante pilar da cultura organizacional tem alcançado grandes resultados.

Durante o estudo, foi abordado alguns conceitos básicos a cerca do treinamento com o objetivo de trazer maior lucidez a explanação e fazer com que todos que tenham acesso a esse material passem entender facilmente o que é treinamento, porque o treinamento é importante e a classificação de treinamento.

Conforme a pesquisa, podemos concluir que hoje o treinamento dos colaboradores é uma importante ferramenta que serve para alinhar gestores e colaboradores aos processos empresariais, por isso, essa pratica não deve ser deixada de lado pelos gestores.

Visto que é através dela que o colaborador conseguirá tem contato com o modo de trabalhar da organização em questão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em pesquisas realizadas para esse estudo conclui-se que, treinamento tem um forte impacto nos resultados não somente da organização como também na vida do colaborador.

Além da obtenção de maiores e melhores resultados a qualificação profissional tem também como um dos principais pontos a obtenção de uma maior produtividade e eficacia dos seus colaboradores.

Alem do mais, é de suma importancia que as organizações invistam mais no contingente da empresa pois sem o mesmo a aludida não lograra exito em sua finalidade, assim devemos proporcionar mais oportunidades de acenção dentro da empresa fazendo com que haja a busca do funcionario para a elevação de cargo bem como o aprimoramento profissional.

Assim toda organização precisa compreender que desenvolver pessoas significa cuidar do seu principal ativo, e apartir disso toda e qualquer demada proposta a empresa sera executada. treinamento é essencial para o desenvolvimento do quadro empresarial, a saber, um que um negócios de sucesso dependem do êxito individual e coletivo de seus socios e colaboradores, concatenando assim uma representação concreta do retorno de um investimento outrora aplicado.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. S. **Importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações.** Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Anhanguera de Taguatinga. 2018. Disponível em <https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/22740/1/CAROLINE_SO

USA_ALVES_ATIVIDADE_DEFESA.pdf> Acesso em: 14 de Abr. 2019.

AMORIM, D. **Mesmo passada a recessão, 21,5 mil empresas fecharam as portas em 2017, aponta IBGE**. 2019. O Estado de S. Paulo. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,mesmo-passada-a-recessao-21-5-mil-empresas-fecharam-as-portas-em-2017-aponta-ibge,70002888969>> Acesso em: 30 de junho de 2019.

C.A.Lima **Educação continuada: a política da descontinuidade** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v20n68/a11v2068.pdf> Acesso em: 19 de nov. 2019

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COMINI, G. M.; CONUMA, C. M.; SANTOS, A. L. dos. **Sistema de gestão de pessoas por competências**: um olhar crítico para a dimensão do desenvolvimento individual. *Gestão & Regionalidade* . v. 24. n 69. Jan-abr/2008. Disponível em: <https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/83/44> Acesso em: 17 de Abr. 2019.

LACERDA, S. **Capacitação profissional e o novo cenário das organizações**. 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/capacitacao-profissional-e-o-novo-cenario-das-organizacoes>> Acesso em: 11 de Abr. 2019.

LEITE, R, A, P **Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais**.

Disponível em
<https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/treinamentos_e_desenvolvimento_organizacional_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf>

MARCHI, M. O. De; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. de. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**. Cadernos de Graduação. Ciências Humanas e Sociais. Aracaju. v. 1. n.16. | p. 29-40. mar. 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/359-1988-1-PB.pdf>> Acesso em: 28 de junho de 2019.

MENDES, R. **Avaliação de eficácia de treinamento**. 2019. Disponível em: <<https://www.gestaoporcompetencias.com.br/avaliacao-de-eficacia-de-treinamento/>> Acesso em: 22 de junho de 2019.

REIFSCHNEIDER, M. B. **Considerações sobre avaliação de desempenho**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 16, n. 58, p. 47-58, jan./mar. 2008.

RESENDE, L. J. et. al. **O treinamento de pessoal em organizações de pequeno porte**: um estudo de caso na cidade de Maringá. *Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza*, v.18, n. 2, p. 689-709, jul./dez. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rca/article/viewFile/3343/pdf> > Acesso em: 17 de Abr.2019

SOUZA, A. M. O. de. **Gestão de pessoas**: Treinamento e desenvolvimento. Monografia (graduação). Universidade de Brasília. Faculdade de Economia,

Administração e Contabilidade. Curso de Administração a distância. 2011.
Disponível em:
<http://bdm.unb.br/bitstream/10483/3834/1/2011_AnaMariaOliveiraSouza.pdf>
Acesso em: 03 de Mai.2019.

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento: O grande desafio empresarial!**
Disponível
em:<http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_105186_c-gestao_do_conhecimento_o_gbande_desafio__pdf.pdf> Acesso em: 11 de abr.2019.

VOLPE, R. A.; LORUSSO, C. B. **A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho.** 2009. Disponível em:
<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf>

Gonçalves, A. **A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação?** Disponível em: <
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7001/5561>>
Acesso em: 14 out. 2019.

Peloso, C, A; Yonemoto H,W **Atração desenvolvimento e retenção de talentos** 2010. Disponível em:
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/2525/2049>
Acesso em 03 de nov.2019

Pereira, E, Silva **Treinamento pessoal** Disponível em:
<http://catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/EDNALVA-DA-SILVA-PEREIRA-2014.pdf> Acesso em 19 nov. 2019