



A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE NA CIDADE DE ARARAS

Caroline Mazon Gomes Carlos¹

Sebastião Bazon²

Wdson de Oliveira³

Resumo

O estudo apresentado descreve a importância do treinamento e desenvolvimento nas organizações e o que a falta destes podem trazer para o colaborador em empresa de pequeno porte na cidade de Araras. O uso do Treinamento proporciona melhorias para os colaboradores, capacitando e valorizando-os, para que os mesmos sejam desenvolvidos dentro da empresa e ao mesmo tempo a empresa consegue uma motivação e integração entre seus colaboradores, tornando um diferencial na qualidade no produto ou serviço no mercado em que atua. A metodologia utilizada no trabalho foi pesquisas em campo, com diretores de empresa e colaboradores.

Palavras-chave: Capacitação. Desempenho. Pessoas e Organização.

Introdução

A área de gestão de pessoas tem função muito importante para um excelente desenvolvimento dentro de uma organização, é responsável pelo recrutamento e seleção, integração, desempenho, plano de carreira e tem a parte de treinamento e desenvolvimento,

¹ Especialista em Administração de Recursos Humanos, docente e coordenadora de curso do UNAR. <caroline.gomes@unar.edu.br>.

² Mestre em Filosofia, docente e coordenador de curso do UNAR. <tbazon@uol.com.br>.

³ Mestre em Sistemas de Informação, docente e coordenador de curso do UNAR. <wdson.oliveira@terra.com.br>.

que é o tema onde nosso trabalho será desenvolvido. Dentro de uma organização, o treinamento e o desenvolvimento do colaborador tem um ganho expressivo para os dois lados.

Segundo Aquino (1980), O treinamento visa fornecer ao empregado, melhores conhecimentos, habilidades e atividades para que não se dissolva das inovações em relação ao seu campo de atividade e das profundas mutações do mundo que o cerca. O desenvolvimento tem como objetivo, explorar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, tendo novas habilidades e conhecimentos, o desenvolvimento maximiza o desempenho profissional e motivacional do colaborador.

Segundo Dutra (2009), o desenvolvimento da organização está diretamente relacionado a sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas. Treinamento é o aperfeiçoamento de desempenho, prepara o colaborador para as inovações tecnológicas e as constantes mudanças no mercado, o treinamento deve ser aplicado sempre que tem uma necessidade de melhoria do colaborador.

Segundo Chiavenato (2000), Desenvolvimento Profissional é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais eficiente e produtivo no seu cargo. As empresas têm que investir o máximo que pode em treinamento e desenvolvimentos para o funcionário, porque ele é a peça chave da empresa, o funcionário é o maior patrimônio da organização, e esse patrimônio tem que esta se atualizando com todas as mudanças, seja ela organizacional ou mudança tecnológica, para que os objetivos e metas da empresa sejam obtidos com mais qualidade, e isso faz com que os seus produtos ou prestações de serviços agrega um maior valor, e com isso a organização tem uma maior satisfação dos seus clientes e colaboradores.

De acordo com o contexto chegamos ao seguinte questionamento, qual o impacto que a falta de treinamento e desenvolvimento causa nas empresas de pequeno porte na cidade de Araras. Com a globalização, as empresas estão em constantes mudanças, afinal o mercado inova a cada dia, com isso o colaborador tem que seguir o mesmo ritmo dessas mudanças. Através dessas mudanças, se as empresas investirem em treinamento e desenvolvimento, elas terão um aumento de produtividade, melhoria da qualidade, redução de custos, onde a empresa fica mais competitiva e terá um aperfeiçoamento contínuo do colaborador.

O Objetivo principal dessa pesquisa é indicar os problemas que a falta de treinamento e o desenvolvimento trazem para a empresa e ao colaborador. Para atingir os objetivos desse

trabalho, iremos pesquisar empresas de pequeno porte na cidade de Araras, e estaremos conversando com diretores e colaboradores, temos como métodos elaborar pesquisas em livros, sites, questionários qualitativo e quantitativo. Através dessas informações chegaremos ao resultado final do trabalho.

Revisão bibliográfica

A Gestão de Pessoas é um dos temas mais atuais da área organizacional, pois engloba e dedica um olhar para o maior capital das empresas: O Capital Humano. Para que seja possível compreender este segmento, será apresentado a seguir um resgate histórico de sua evolução.

Segundo O Significado (2011),

O conceito de gestão de pessoas ou administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. A Gestão de Pessoas ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as empresas. Muitas vezes, a gestão de pessoa é confundida com o setor de Recursos Humanos, porém RH são as técnicas e os mecanismos que o profissional utiliza e gestão de pessoas tem como objetivo a valorização dos profissionais.

O Sistema de Gestão de Pessoas deve criar condições para que elas possam avaliar o poder de contribuição de todas as pessoas com as quais mantenha relação de trabalho e para que a empresa e as pessoas possam conciliar suas expectativas de forma Dinâmica. As pessoas de outro lado, não foram educadas a planejar suas carreiras e seu desenvolvimento caso não sejam estimuladas e apoiadas, não irão priorizar a reflexão sobre seu desenvolvimento. Como a questão do desenvolvimento é a pedra de toque para a competitividade profissional da pessoa e organizacional da empresa, a estimulação nesse sentido será o alicerce para uma relação que pode suportar as adversidades do futuro.

Para Chiavenato (2004, p.14),

[...] na Gestão de Pessoas existem seis tipos de processos: processos de agregar pessoas; processos de aplicar pessoas; processos de recompensar

peçoas; processos de desenvolver peçoas; processos de manter peçoas e processos de monitorar.

Treinamento

O Treinamento é uma das ferramentas mais valorativas dos processos da gestão de Peçoas, pois tem como objetivo principal capacitar o colaborador e oferecer possibilidade de se desenvolver organizacional e pessoalmente.

Conforme Chiavenato (2000),

Treinamento: visa preparar para um determinado cargo, em curto prazo para dar treinamento é necessário um programa pré-estabelecido. Treinamento é feito para aumentar a capacidade do profissional e com isso a empresa ganha também.

Segundo Chiavenato (2004, p. 338-345),

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as peçoas contribuam efetivamente para os resultados do negocio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as peçoas, a organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pelo capital intelectual das organizações. Ninguém trabalha de graça. Como parceiro da organização, cada funcionário.

De acordo com Pacheco (2005, p. 18) [...] treinamento profissional diz respeito à preparação do indivíduo, com a assimilação de novos hábitos, conhecimento, técnicas e práticas voltadas para a satisfação de demandas no exercício da profissão.

Conforme Chiavenato (2004, p.340 - 342), existem algumas etapas fundamentais para que o treinamento atinja seu objetivo central e agregue valor à empresa. Entre eles podemos identificar:

1. Diagnostico. É o levantamento de necessidades de treinamento a serem satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras.
2. Desenho. É a elaboração do programa de treinamento para atender as necessidades diagnosticadas.
3. Implementação é a aplicação e condução do programa de treinamento.
4. Avaliação. É a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Temos uma variedade de tipos de treinamento que, segundo Santos (2011), podemos definir:

- 1) Treinamento Presencial: Trata-se do treinamento realizado com a presença física do instrutor e do treinando
- 2) Treinamento a Distância: É o tipo de treinamento que se caracteriza pela separação física entre o instrutor e o treinando
- 3) Treinamento em Serviço (TES): É o treinamento realizado no próprio ambiente de trabalho do funcionário – atual ou futuro – destinado à aquisição de conhecimentos práticos e/ou desenvolvimento de habilidades específicas.
- 4) Rodízio: É o remanejamento do posto de trabalho do funcionário, visando prepará-lo para uma nova função e obter uma visão global do trabalho a ser realizado num determinado setor.
- 5) Estágio: É a execução de atividades pertinentes à ocupação profissional, mediante a experiência direta e realizada no ambiente de trabalho.
- 6) Visita Técnica: São visitas realizadas a outros setores – dentro da própria empresa ou em outra.
- 7) Reuniões Informativas: São realizadas periódica – ou esporadicamente – conforme a necessidade.
- 8) Encontros de Disseminação de Treinamento: Têm como objetivo divulgar o conhecimento adquirido por funcionários que participaram de treinamento, suplementados por materiais impressos (manuais, apostilas, prospectos, etc.).
- 9) Palestras: É a apresentação de um assunto específico, seguido de questionamentos e comentários por parte do público.
- 10) Assinatura de Jornais e Revistas: Que sejam do interesse do trabalho presente e futuro.
- 11) Workshop: Apresentação resumida de um determinado assunto, utilizando técnicas expositivas e/ou vivenciais com o objetivo de divulgar uma proposta de trabalho.
- 12) Seminário: Evento que reúne especialistas – de uma ou mais áreas de conhecimento – com o objetivo de promover (ou ampliar) o debate sobre um tema específico, a partir de enfoques diferentes.
- 13) Congresso / Conferência: Conferência é uma reunião promovida por entidades associativas, visando debater assuntos que interessam a um determinado ramo profissional.

Conforme Oliveira (2006, p.32),

[...] A presença de T&D nas empresas decorreu da percepção de que o sistema de ensino formal seria incapaz de formar – e o mercado de trabalho, de oferecer – em quantidade e qualidade os profissionais que deveriam ocupar os pontos de trabalho disponíveis.

Hoje as organizações têm que estar atualizado no mercado e para isso um dos pontos principais é a capacitação de seu funcionário, a qualidade que o funcionário tem em exercer suas funções, e nessas horas que um treinamento é importante, ele aumenta o conhecimento, melhora a habilidade, muda as atitudes negativas e tem um bom relacionamento com os clientes internos e externos. (CHIAVENATO, 2004, p.340)

Segundo os autores,

Os principais objetivos do treinamento são:

- a) Preparar as pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização;
- b) Dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer;
- c) Mudar a atitude das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas as técnicas de supervisão e gestão. (TACHIZAWA, FERREIRA, FORTUNA, 2006, p. 220 a 221).

Conforme Lacombe (2005, p. 321), A experiência mostra que o retorno sobre o investimento em treinamento é alto, mas se dá no longo prazo e não é fácil calculá-lo. Além disso, cada empresa usa um método diferente para calcular os custos, que são aparte mais fácil de medir.

Desenvolvimento

Para Chiavenato (1999), as pessoas são o principal patrimônio das organizações e essas organizações são compostas desde um simples operário até a função de executivo e são essas pessoas que fazem o sucesso de uma organização porque o funcionário pode ser o maior diferencial competitivo de uma organização e por isso ela pode ser bem sucedida. Com o mundo globalizado e uma economia sem fronteiras cada vez mais as organizações tem que destacar para o desafio e as inovações dos concorrentes, e para sobreviver nesse mundo

globalizado e serem bem sucedidas no mercado às organizações precisa de colaboradores capacitados para desenvolver as funções das organizações, e para conseguir esse objetivo de fazer um produto ou prestar um serviço excepcional, é imprescindível que a organização invista em treinamento e desenvolvimento do seu colaborador.

E esse pensamento as empresas bem sucedidas investe bastante, para elas o treinamento não é despesa mais sim um precioso investimento tanto para a organização como para o funcionário, e isso traz um grande benefício para os clientes.

Segundo Dutra (2009, p. 101),

A questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

“O processo de desenvolvimento de pessoas inclui treinamento e vai além; compreende o autodesenvolvimento, processo esse que é intrínseco a cada indivíduo [...]” (PACHECO et al., 2005, p.3).

Para os autores o desenvolvimento de pessoas corresponde a uma linha de crescimento com diversos estágios e sempre que um indivíduo conclui um estágio, ele já está preparado para começar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal, e os autores ainda concluem que o desenvolvimento de pessoas engloba alguns itens para que a pessoa possa se desenvolver como a experiência, vivência, percepção e principalmente a capacidade de cada um para se autodesenvolver. Para concluir a ideia dos autores, se o colaborador estiver exercendo algo de que ele gosta e tiver aptidão no que faz, mais rápido e muito vantajoso será o processo de desenvolvimento e de desempenho profissional do colaborador.

Avaliação de desempenho de pessoas é algo difícil de ser elaborado e segundo Pacheco (2005 p.59), A avaliação de desempenho de pessoas depende de alguns estabelecimentos de padrões como indicadores, mensuração, análise de expectativas e acompanhamentos de desempenho e resultados.

Segundo Pacheco et al. (2005 p.60),

Temos vários tipos de modelos de avaliação de aprendizagens que são avaliação de reação e satisfação, autoavaliação, avaliação por competências, avaliação de mudança de comportamento, avaliação de resultados, avaliação de processos, avaliação de performance. [...] cada

modelo de avaliação de aprendizagem apresenta uma relação de indicadores e alguns critérios específicos [...].

1. Avaliação de Reação de satisfação: esse tipo de modelo é encontrado ao termino de eventos e programação em gerais, e deve ser ponderado com algumas variáveis como motivação, interesse, nível de conhecimento preexistente, contexto sociocultural e expectativas dos participantes.
2. Autoavaliação: essa avaliação pode ser aplicada a cada movimento de aprendizagem, no final de um programa ou de uma etapa de trabalho, o colaborador faz uma avaliação de tudo que está a sua volta mais não faz o principal que é se autoavaliar, e essa autoavaliação requer das pessoas compreensão, maturidade e ética.
3. Avaliação por competências: esse modelo envolve um conjunto de evidencias que ira facilitar a aquisição de competências por parte dos profissionais individualmente e algumas técnicas que são utilizadas são provas de habilidades, observação de desempenho e por meio da resolução de problemas e desempenho.
4. Avaliação de mudança de comportamento: esse modelo é muito complexo, compõem a realidade das pessoas dentro e fora da organização, essa avaliação de mudança tem dois fatores, o psicológico que é a maturidade o interesse e motivação, e o sociocultural que é as experiências anteriores. Essa avaliação é para ter clareza que as pessoas querem mudar ou se aquilo que é esperado é desejado pelo indivíduo.
5. Avaliação de Resultados: Esse modelo faz uma avaliação global que visa diagnosticar os resultados, comparando o antes com o depois do desenvolvimento.
6. Avaliação de processos: é uma avaliação de procedimentos, uma análise das rotinas e requerimentos exigidos buscando uma melhoria da qualidade dos processos.
7. Avaliação de performance: essa avaliação está relacionada ao comportamento do profissional e o meio de avaliação é o feedback.

Segundo Chiavenato (1999, p. 11),

A competitividade das empresas depende agora do conhecimento [...] o segredo das empresas bem sucedidas é saber consolidar e reciclar o conhecimento do funcionário [...] desenvolver os funcionários para que tenham condições permanentes de lidar com a mudança e com a inovação, de proporcionar valor a empresa e ao cliente e, sobretudo, de mantê-la sempre eficaz e competitiva em um mundo globalizado e de forte economia.

Investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações significa investir na qualidade dos produtos e serviços e conseqüentemente, atender melhor os clientes e ampliar as vendas. (TACHIZAWA, FERREIRA, FORTUNA, 2006, p. 220).

A organização somente aprende através das pessoas que a constitui, a organização somente se desenvolve a partir do desenvolvimento de seus funcionários e colaboradores. (CHIAVENATO, 2009, p. 153)

Segundo Magalhães (2006, p. 16),

Cada indivíduo traz em si a solução do problema, a resposta ao desafio, porém é preciso permitir que esse potencial se manifeste. É papel do T&D4 gerar as condições necessárias para que essa manifestação seja revelada por meio de um processo de educação que privilegie a expansão da consciência, a autonomia, a liberdade da expressão e a autoria do mundo em que cada um habita.

Conforme o autor,

O objetivo do desenvolvimento é investir na qualidade do serviço, e pensar no coletivo para ter o resultado do desenvolvimento.

Investir no desenvolvimento de pessoas significa investir na qualidade de serviços que determinada empresa oferece, porém, esse investimento deve privilegiar todas as pessoas que participam da organização, pois os resultados decorrem das atividades do coletivo. (PIO, 2011)

Segundo os autores nos lembram,

[...] o termo desenvolvimento, está mais voltado para ampliar as habilidades dos indivíduos para futuras responsabilidades. [...] A capacitação e o desenvolvimento dos profissionais também passam a ser diretamente para a organização a valorização das pessoas, em virtude de sua contribuição não apenas para a organização, mas também para o avanço do próprio indivíduo. De acordo com essa perspectiva, a educação corporativa, uma visão mais moderna e ampliada de T&D e que utiliza os mais diversos meios de difusão de conhecimento e aprendizagem, torna-se um diferencial competitivo ao aumentar o nível de capacitação e atualização do conhecimento de ponta dentro das organizações. (SIGOLLO; SOARES, 2006, p. 125-126).

E, ainda,

[...] A gestão por competência é entendida como a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando alcançar os objetivos da instituição. Estabelece também as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, que pretendem estimular a educação continuada com o foco no aprimoramento profissional, [...]. (SIGOLLO; SOARES, 2006, p. 128-129).

Classificação de empresas - critérios de classificação de empresas

Conforme o SEBRAE, seguem os critérios que classificam a empresa quanto ao número de empregados.

Indústria

Micro: com até 19 empregados

Pequena: de 20 a 99 empregados

Média: 100 a 499 empregados

Grande: mais de 500 empregados

Comércio e serviços

Micro: até 9 empregados

Pequena: de 10 a 49 empregados

Média: de 50 a 99 empregados

Grande: mais de 100 empregados

Micro e pequena empresa

Segundo o SEBRAE (2011),

Os critérios que classificam o tamanho de uma empresa constituem um importante fator de apoio às micro e pequenas empresas, permitindo que estabelecimentos dentro dos limites instituídos possam usufruir os benefícios e incentivos previstos nas legislações. No Estatuto de 1999, o critério adotado para conceituar micro e pequena empresa é a receita bruta anual. Além do critério adotado no Estatuto, o SEBRAE utiliza ainda o conceito de funcionários nas empresas.

- **Microempresa:** receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 433.755,14 (quatrocentos e trinta e três mil setecentos e cinquenta e cinco reais e quatorze centavos);

- **Empresa de Pequeno Porte:** receita bruta anual superior a R\$ 433.755,14 e igual ou inferior a R\$ 2.133.222,00 (dois milhões, cento e trinta e três mil, duzentos e vinte e dois reais).

Atualmente, esses critérios são adotados em diversos programas de crédito do governo federal em apoio às MPE.

É importante ressaltar que o regime simplificado de tributação - SIMPLES, que é uma lei de cunho estritamente tributário, adota um critério diferente para enquadrar micro e pequena empresa. Os limites, conforme disposto na Medida Provisória 275/05, são:

- **Microempresa:** receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais);

- **Empresa de Pequeno Porte:** receita bruta anual superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais). [...]

Metodologia

PESSOAS

Foram entrevistados representantes de 03 (três) empresas de pequeno porte, e dentre essas empresas entrevistadas foram selecionamos 71 (setenta e um) colaboradores que foram escolhidos aleatoriamente.

LOCAL

Nossa pesquisa foi realizada em 3 (três) empresas de pequeno porte na cidade de Araras, SP.

INSTRUMENTOS

A fim de atingir os objetivos delineados para o trabalho, foi necessário fazer um levantamento bibliográfico para a base conceitual do modelo, o qual ocorreu por meio de pesquisas em livros, sites e artigos especializados sobre o assunto na internet, além, da realização de uma pesquisa de campo de caráter quantitativo e qualitativo, aplicado em empresas de pequeno porte na cidade de Araras.

PROCEDIMENTOS

Os procedimentos utilizados foram entrevista com o Diretor da empresa e distribuição de questionários aos colaboradores in loco, nos setores financeiros, administrativos, produção e prestação de serviços, juntamente com uma carta de apresentação. Em seguida foram recolhidos para análise. Para todas as empresas utilizamos o contato via e-mail e telefone, para agendamento das entrevistas e distribuição dos questionários.

Análise dos dados - análise da empresa

Na questão um, as três empresas responderam ter entre 20 e 99 funcionários, por se tratar de empresa de pequeno porte.

Na questão dois, as três empresas deram resposta positiva sobre o treinamento e desenvolvimento, pois todas acham que o treinamento agrega conhecimento, capacita e desenvolve os colaboradores, prepara-os para eventuais mudanças e trás melhorias nos processos da empresa.

Na questão três, a empresa “A” ainda não tem plano de treinamento, porém dá treinamentos conforme surge a necessidade na empresa, oferecendo bolsas de cursos específicos para determinadas funções para ajudar o colaborador no seu desenvolvimento pessoal e profissional. A empresa “B” possui um plano de treinamento anual e também treinamentos não agendados que são apontados pelos líderes da empresa. Já a empresa “C” não tem plano de treinamento porque na visão do Gestor não há necessidade de treinamento por se tratar de uma empresa de pequeno porte.

Na questão quatro, as empresas “A” e “B” investem em treinamento para ter colaboradores qualificados, motivados e um melhor desempenho. Por não dá treinamentos a empresa “C” não respondeu a questão.

Na questão cinco, as três empresas tiveram uma resposta positiva, pois todas acham que os colaboradores ficam mais motivados a buscar eficiência na sua função para ter desenvolvimento na empresa, porém a motivação é resultado de processo contínuo e não apenas de um treinamento.

Na questão seis, as empresas “A” e “B” responderam que são muitos os benefícios que o treinamento e desenvolvimento trazem a empresa, citando dentre esses benefícios: melhoria na integração em equipes; melhoria na produtividade; melhoria no desempenho; melhoria no nível motivacional na equipe. E ainda, a empresa “B” aponta a melhoria na lucratividade. Já a empresa “C” apesar de não dá treinamento, descreveu os mesmos benefícios que as outras empresas citaram.

Na questão sete, as empresas “A” e “B” responderam que os líderes de equipe que apontam a necessidade de treinamento, pois eles observam os colaboradores nas atividades diárias. A empresa “C” não respondeu por não dá treinamento na empresa.

Na questão oito, as empresas “A” e “B” tiveram resposta positiva, pois o treinamento pode ser um diferencial para competir no mercado, pois melhora desde o atendimento ao cliente até a melhoria na qualidade de produtos e serviços. A empresa “C” apesar de não dá treinamento, também acha que o treinamento pode ser um diferencial pelos os mesmos motivos das empresas “A” e “B”.

Na questão nove, a empresa “A” por se tratar de uma empresa de serviços de autorrisco, o custo benefício que o treinamento trás a empresa é um ganho de produtividade, mais o principal ganho é nos treinamentos de segurança, onde diminui os acidentes de trabalhos e afastamentos. A empresa “B” tem mesma visão da empresa “A” na questão de ganho de produtividade, como consequência tendo um aumento a sua lucratividade. Já a empresa “C” não respondeu.

Discussão

De acordo com a pesquisa realizada, as três empresas entrevistadas afirmaram conhecer o que é treinamento e desenvolvimento, mas apenas duas empresas (A e B) aplicam algum tipo de treinamento.

As empresas que investem em treinamento justificam que há uma necessidade de qualificar a mão de obra para melhorar o desempenho do colaborador, e com isso a empresa ganha qualidade no serviço ou produto, aumentando a lucratividade. Em contra partida os colaboradores responderam que o treinamento ajuda-os a acompanhar a tecnologia para manuseio de maquinas e equipamentos.

Para as empresas o treinamento traz vários benefícios para o colaborador como, motivação, melhor integração entre a equipe, melhor desempenho e a satisfação do colaborador. E os colaboradores responderam que com o treinamento eles se sentem mais motivados e mais experientes, e acreditam que após o seu desenvolvimento ele tenha recebido promoção, em contra partida para os colaboradores que não tiveram nenhum tipo de treinamento, responderam que a empresa não se preocupa tanto com o colaborador, que o treinamento poderia melhorar o seu rendimento profissional e a empresa está perdendo qualidade no serviço.

Considerações finais

O presente trabalho descreveu a importância do treinamento e desenvolvimento das pessoas em empresas de pequeno porte e, principalmente, o que a falta destes podem trazer para os colaboradores e empresas.

Com o estudo da bibliografia foi possível diagnosticar que o uso do treinamento constante proporciona melhorias para os colaboradores, capacitando e valorizando-os, o que se torna um diferencial na qualidade do produto ou serviço. Vale lembrar, ainda, que os estudos demonstraram que o treinamento proporciona uma maior lucratividade para empresa.

Na mesma direção da bibliografia foram os trabalhos de campo, pois as empresas entrevistadas que aplicavam algum tipo de treinamento demonstraram melhor integração entre a equipe, melhor desempenho, maior satisfação e motivação dos colaboradores e lucratividade da empresa, entretanto, a empresa que não possuía nenhum tipo de treinamento, demonstrou menor satisfação dos colaboradores e, por conseguinte, uma menor qualidade do produto ou serviço e menor lucratividade.

Destarte, o objetivo do nosso trabalho foi alcançado com êxito através das análises de pesquisas realizadas, onde conseguimos resolver a nossa problemática comprovando que a falta de treinamento e desenvolvimento na empresa são associadas a fatores negativos como: diminuição de rendimento, dificuldade em acompanhar a tecnologia e desmotivação do funcionário, e com isso a empresa acaba perdendo qualidade desde o atendimento até a qualidade do produto ou serviço.

Portanto, nós como Administradores e futuros líderes, aproveitamos o conhecimento e percebemos o quanto é importante investir em treinamento e desenvolver os colaboradores.

O trabalho como um todo nos trouxe a oportunidade de conhecer com profundidade a área de Gestão de Pessoas e nos proporcionou um pouco mais de conhecimento em treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Em síntese, comprovamos os sábios ensinamentos do Ilustre Doutrinador Chiavenato:

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. [...].

Referências

- AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos**: uma introdução. São Paulo, 1980.
- BEER, Michael; WALTON, Richard E. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Coordenação: Victor H. Vroom. Tradução: Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Seleste. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7. ed. ver. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.
- LACOMBE, Francisco Jose Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MAGALHÃES, Dulce. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: gestão e estratégias. Coordenação: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- OLIVEIRA, Marco A. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: gestão e estratégias. Coordenação: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- OLIVEIRA, Jofran de. **Desenvolvimento profissional em organização**: dicas para a entrevista. Disponível em:
<http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=wr9ix709t> Acesso em: 15 set. 2011, 20:16:59.
- PACHECO, Luiza. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Luiza Pacheco, Anna Cherubina Scofano, Mara Beckert, Valéria de Souza. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- PIO, Cleusa. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas**: dois lados da mesma moeda. Disponível em:
<http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0076&area=d8> Acesso em: 29 jun. 2011, 21:00:00.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas. Disponível em: <http://www.busca.sebrae.com.br/search?q=Conceito+de+EPP&spell=1&output=xml_no_dtd&client=web_um&proxystylesheet=sebrae2&lr=lang_pt&getfields=* &oe=UTF-8&ie=UTF-8&filter=0&entsp=0&sort=date%3AD%3AL%3Ad1&entqr=3&ud=1&site=web_all&sitesearch=>> Acesso em: 24 nov. 2011, 20:45:00.

SIGNIFICADO, O. **Significados, conceitos e definições.** Disponível em: <<http://www.osignificado.com.br/gestao-de-pessoas/>> Acesso em: 31 out. 2011, 20:22:06.

PORTAL, RH. **Recrutamento e seleção:** seleção de pessoas. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=32d5p6019> Acesso em: 12 set. 2011, 10:32:03.

PORTAL, RH. **Recrutamento e seleção:** futuro do recrutamento e seleção. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=adfo3gesg> Acesso em: 12 set. 2011, 10:22:05.

SANTOS, Júlio Cesar. **Qual a diferença entre treinamento e desenvolvimento? Quais os tipos de treinamentos existentes? E as vantagens de cada um?** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/treinamento-e-desenvolvimento/49031/>> Acesso em: 29 jun. 2011, 20:00:00.

SIGOLLO, Walter; SOARES, M. Thereza Rubim Camargo. **Manual de treinamento e desenvolvimento:** gestão e estratégias. Coordenação: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** Tradução: Cid Knipel Moreira, Célio Knipel Moreira. Revisão técnica: Natacha Bertoia da Silva. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas:** uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Takeshy Tachizawa, Victor Claudio Paradula Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.