

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE O TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS APLICADO PELAS EMPRESAS.

Sophia FERNANDES¹, Heloísa dos SANTOS², Lauana CONSONI³ Maria José de Castro⁴

^{1,2,3}Discentes do curso Técnico em Recursos Humanos, integrado ao Ensino Médio do Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Avançado de Tangará da Serra. ⁴Docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Campus Avançado de Tangará da Serra, Mato Grosso, Brasil. E-mail para correspondência maria.castro@ifmt.edu.br; amanda.carvalho@ifmt.edu.br

1 Introdução

O treinamento e desenvolvimento de pessoas consiste num processo de educação visando a aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes para aumentar o desempenho dos empregados no curto prazo, para tanto, adota metodologias e procedimentos planejados e organizados, voltados a desenvolver nos colaboradores habilidades e conhecimentos técnico-específicos, preparando as pessoas para o desempenho cargo, mantendo-o atualizado com as técnicas necessárias para realização de suas tarefas (ROTHMANN, 2008;CHIAVENATO,2014).

Os programas de treinamento e desenvolvimento (T&D) servem para estimular aprendizagem dos colaboradores, é um processo que envolve: o diagnóstico e levantamento das necessidades; o planejamento e programação; a execução ou aplicação do que foi planejado e a avaliação dos resultados. Essas etapas são importantes para se obtenha um bom resultado com o treinamento (CHIAVENATO,2014; ARAÚJO,2014).

Nesse contexto, este artigo aborda a importância da percepção que os colaboradores das empresas do segmento de revenda de insumos agrícolas de Tangará da Serra têm relação ao treinamento e desenvolvimento ofertado pelos empregadores, pois compreender como eles visualizam, aprendem e praticam os conteúdos é essencial para avaliar sua eficácia e impacto do treinamento.

2 Material e Métodos (ou Procedimentos Metodológicos)

Para compreender a percepção dos colaboradores sobre o treinamento e desenvolvimento, adotou-se como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica, baseada em material já publicado, como os autores aqui referenciados (VERGARA,2016)

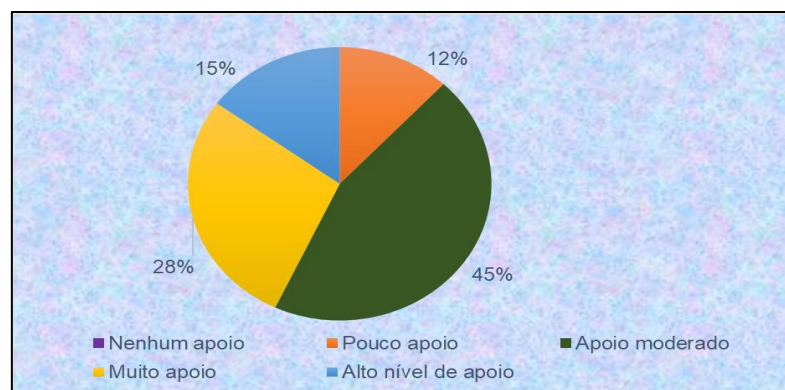
O público-alvo envolveu os colaboradores das empresas do segmento de revenda de insumos agrícolas em Tangará da Serra. O setor conta com aproximadamente 18 lojas. A pesquisa foi realizada entre os maio e junho de 2023. Para a coleta de dados foi elaborado instrumento (questionário online) com 5 questões objetivas que buscou saber apoio que a alta administração aos programas de treinamento, relevância do treinamento para o desenvolvimento profissional, a aplicação prática do conhecimento adquirido nos treinamentos, dentre outros pontos importantes para pesquisa. Houve o contato e envio do questionário para 18 empresas, e retorno de 12. Assim, de posse das informações, seguiu-se a análise descritiva dos dados, associando aos autores estudados.

3 Resultados e Discussões

Inicialmente a pesquisa quis saber dos colaboradores se a empresa oferece oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional para todos os colaboradores. A maioria, 70% apontou “concordo” ou “concordo totalmente”. Enquanto os demais (30%) “discordo” (5%), discordo totalmente” (10%) ou “neutro” (15%), uma parcela que não oferecem treinamento. É fundamental que a gestão de pessoas atue de forma inclusiva e que as oportunidades de desenvolvimento estejam disponíveis para todos os colaboradores (CHIAVENATO,2014; ARAÚJO,2014).

Em seguida, indagou ao colaborador, na sua percepção, qual é o nível de apoio que a alta administração da empresa oferece aos programas de treinamento e desenvolvimento? conforme figura 1.

Figura 1- Nível de apoio da alta administração aos programas de T&D



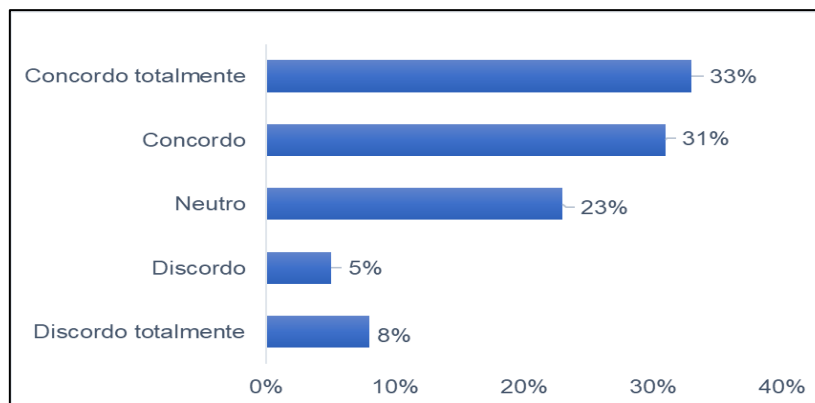
Fonte: dados da pesquisa, (2023)

Os dados mostram que 43% (28% "muito apoio" e 15% "alto nível de apoio", isso indica um compromisso sólido da liderança com o desenvolvimento dos colaboradores. Por

outro lado, para 45% o nível de apoio é “moderado” e para 12% há “pouco apoio” da alta administração. Nesse caso, pode-se inferir que ainda há espaço para melhorias, pois quase metade dos colaboradores não percebe um apoio significativo. Assim, é importante o suporte e envolvimento da alta administração para a implementação eficaz de programas de T&D, pois colabora na criação de uma cultura de aprendizado (ARAÚJO,2014; BOHLANDER & SNELL,2015).

Também foi questionado se o colaborador concorda que o treinamento oferecido pela empresa é relevante para o seu desenvolvimento profissional, conforme figura 2.

Figura 2- Relevância do treinamento para o desenvolvimento profissional

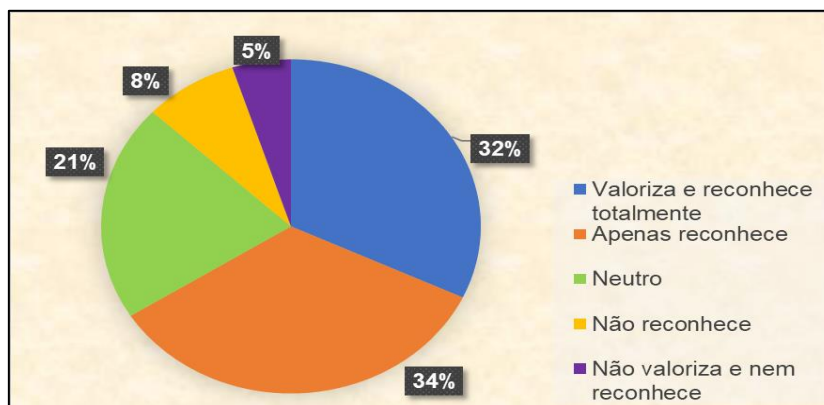


Fonte: dados da pesquisa, (2023)

A maioria, 64% (33% concordo totalmente” e 31%” concordo) dos colaboradores percebem o treinamento como algo valioso para seu desenvolvimento profissional. No entanto, 23% apontou “neutro”, 5% “discordo” e 8% “discordo totalmente” , indicando uma parcela de colaboradores que podem não ter visualizado algum benefício para o seu desenvolvimento profissional. Destaca-se que a percepção dos colaboradores sobre as oportunidades de desenvolvimento de competências exerce influência direta no seu engajamento e o treinamento é uma importante ferramenta para melhorar a capacitação e o desempenho dos colaboradores (CHIAVENATO,2014; BOHLANDER & SNELL,2015)

Em seguida questionou ao colaborador se a empresa reconhece e valoriza o desenvolvimento contínuo dos colaboradores proporcionado incentivos. Os dados indicam que 66% (32% valoriza e reconhece totalmente” e 34%” apenas reconhece”), dos colaboradores percebem valorização e reconhecimento, evidenciando a importância de criar uma cultura que promova o aprendizado, reconhecimento e recompensa, como forma de motivar e engajar os colaboradores (CHIAVENATO, (2014), conforme a figura 3.

Figura 3- Reconhecimento e incentivo por parte das empresas

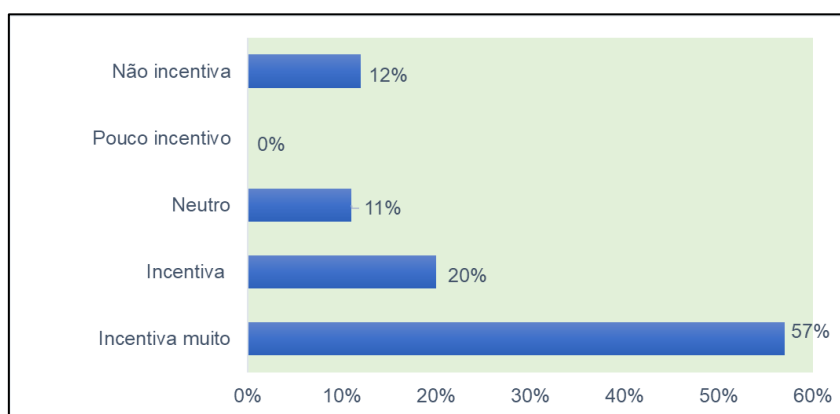


Fonte: dados da pesquisa, (2023)

No entanto, 21% se mantiveram neutros, 8% não percebe reconhecimento e 5% afirmam que "não valoriza nem reconhece". Nesses casos, é fundamental investigar as razões por trás dessas respostas e tomar medidas para melhorar a comunicação e a valorização do desenvolvimento contínuo dos colaboradores, pois isso contribuirá para promover uma cultura de aprendizado eficaz e manter os colaboradores engajados e motivados.

E por fim, a pesquisa buscou saber do colaborador se há incentivo no ambiente de trabalho para a aplicação prática do conhecimento adquirido nos treinamentos (figura 4).

Figura 4- Incentivo para a aplicação prática do conhecimento adquirido



Fonte: dados da pesquisa, (2023)

Visualiza-se que a maioria, 77% (57% "incentiva muito" e 20% "incentiva") percebem incentivo, evidenciando que o ambiente de trabalho oferece um suporte considerável para aplicar o conhecimento adquirido nos treinamentos. Por outro lado, 11% apontou "neutro", e 12% "não haver incentivo", pode ser que o conteúdo do treinamento não

foi direcionado ao cargo, não sendo bem aproveitado, assim, é importante avaliar esses aspectos para promover a aplicação eficaz do conhecimento adquirido. Nesse contexto, Chiavenato, (2014) ressalta a importância de “alinhar os programas de T&D às estratégias organizacionais, de modo a tornar a percepção dos colaboradores mais positiva e impactante.”

4 Conclusão

O treinamento e desenvolvimento de pessoas nas empresas desempenha um papel fundamental na formação e aprimoramento das habilidades dos colaboradores, sendo que a percepção dos colaboradores sobre a relevância e a utilidade do treinamento está intrinsecamente ligada à sua motivação para participar ativamente e aplicar o que aprenderam. Dessa forma, nas empresas pesquisadas, foi possível visualizar um bom nível de apoio da alta administração aos programas de treinamento, a relevância dele para o desenvolvimento profissional, além de haver valorização, reconhecimento e incentivo para aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. Assim, destaca-se a importância de avaliar constantemente a percepção dos colaboradores sobre os programas de treinamento, adaptando-os às mudanças no ambiente organizacional.

Referências

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional / Luis César G. de Araújo, Adriana Amadeu Garcia. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BOHLANDER, George W. SNELL, Scott A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**: Como Incrementar Talentos na Empresa. Barueri: Editora Manole, 2016.

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016.