



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS

TRAINING AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEES: IMPACT(S) ON THE ORGANIZATIONAL PROCESS OF EMPLOYEES AT A VEHICLE DEALERSHIP

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS: IMPACTO(S) EN EL PROCESO ORGANIZATIVO DE LOS EMPLEADOS DE UNA CONCESIONARIA DE VEHÍCULOS

Francisco Sousa da Silva¹

e483926

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i8.3926>

PUBLICADO: 08/2023

RESUMO

Este artigo tem como proposta apresentar os impactos do treinamento e desenvolvimento no processo organizacional dos colaboradores de uma revendedora de veículos no município de Imperatriz - MA. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo de caráter quantitativo com 10 questões fechadas. Constatou-se que treinamento e desenvolvimento de pessoas contribuem para mudanças positivas, dentre elas a aquisição de conhecimento.

PALAVRAS-CHAVE: Treinamento. Desenvolvimento. Colaboradores.

ABSTRACT

This article aims to present the impact of the training and development of employees in the organizational process of a car dealership in the city of Imperatriz - MA. For such a field survey of quantitative trait with 10 closed questions was conducted. It was found that training and development of people contribute to positive change among them the acquisition of knowledge.

KEYWORDS: Training. Development. Employees.

RESUMEN

Este artículo se propone presentar los impactos de la formación y el desarrollo en el proceso organizativo de los empleados de una concesionaria de vehículos en el municipio de Imperatriz - MA. Para ello se realizó una investigación de campo cuantitativa con 10 preguntas cerradas. Se constató que la formación y el desarrollo de las personas contribuyen a cambios positivos, incluida la adquisición de conocimientos.

PALABRAS CLAVE: Formación. Desarrollo. Colaboradores

INTRODUÇÃO

Buscando sobreviver, bem como aumentar o nível de competitividade organizacional, as empresas se vêem na obrigação de fortalecer seu corpo funcional através de investimentos em treinamento e desenvolvimento. Para tanto, buscam técnicas, ferramentas e ações que maximizem seus resultados, aumentando seus lucros e conseqüentemente, sua força de mercado. Nesse sentido, para Filipo (1990, p. 236), “Treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e perícia de um empregado para o desempenho de determinado cargo ou trabalho”.

Para Volpe (2011), levando em consideração o contexto atual das empresas e os desafios que esses funcionários enfrentam para o desempenho de suas funções, é necessário enfatizar a

¹ Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

importância do treinamento para o desenvolvimento das pessoas. Tal temática é considerada tão relevante que sobre aspecto algum imagina-se uma empresa sem profissionais treinados e desenvolvidos, com capacidade de reformular pensamentos assim como processos, no intuito de adaptarem-se à realidade do mercado de seus clientes, mais exigentes dia após dia.

O propósito macro (objetivo geral) deste trabalho compreende a identificação dos impactos do treinamento e desenvolvimento no processo organizacional dos colaboradores de uma revendedora de veículos no município de Imperatriz-MA, Brasil. Tal propósito desdobra-se em dois objetivos específicos, partindo da verificação da existência de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, bem como na identificação dos benefícios e potencializações, tanto para a empresa como para os colaboradores a partir destas práticas.

Este trabalho está estruturado da seguinte maneira: no momento inicial conceituar-se-á treinamento e desenvolvimento, suas características e dinâmica. Posteriormente, será possível visualizar o método de estudo e, em seguida, o tratamento dos dados através das discussões e resultados, para finalmente realizar as considerações e apresentar o material consultado.

2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceitos

Segundo Ribeiro (2005, p. 38): “O termo treinamento é utilizado para designar a aquisição ou o aprimoramento de uma habilidade operacional ou comportamental, isto é, a capacitação para fazer algo com eficiência e eficácia, para produzir ou fazer acontecer”. Sendo assim, o treinamento se tornou um diferencial, visto que, traz diversas possibilidades para o crescimento, tanto pessoal como organizacional.

A importância do treinamento é indiscutível, pois ele tem a capacidade e a qualidade de mudar a realidade existente em determinadas organizações. Para uma melhor compreensão, basta buscar o entendimento da afirmação de que:

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. O treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades e competências (Chiavenato, 2008, p. 402).

Porém, o treinamento não deve ser observado de maneira isolada, pois representa um dos componentes do processo de desenvolvimento, que segundo Milkovich (2000, p. 338) concebe-se como um:

[...] processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências.

2.2 Características

O treinamento tem sua origem nas civilizações, para tanto, Bonfim relata que:

RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

A cada momento em que o homem inventou ou criou vestuário, abrigo, instrumentos, armas, desenvolveu a linguagem, a comunicação, o comércio e o serviço; e hoje cria e transmite novos conhecimentos, novas tecnologias e transmite esses conhecimentos e habilidades para seu semelhante, está ocorrendo o processo de treinamento, ainda que hoje pensado e praticado em formas e estratégias mais pertinentes com a evolução das tecnologias de aprendizagem e pela quantidade de relações humanas nos diversos ambientes de trabalho (Bonfim, 2004, p. 27).

Nesse sentido, são importantes os métodos e recursos utilizados em todas as épocas, porém, o fator de maior relevância é sempre a aprendizagem que foi obtida.

Para Bonfim (2004), no contexto da empresa, o treinamento surge para solucionar dificuldades que já se faziam presentes desde o início da industrialização até os dias atuais. Nesse contexto, o treinamento permite a descentralização do conhecimento e do poder (conhecimento traz poder), na medida em que há uma propagação maior do conhecimento dentro da empresa alcançando todos os níveis hierárquicos.

No entender de Bonfim (2004, p. 27): “O treinamento vem contribuir com um dos objetivos da empresa que é fazer com que o indivíduo “vista a camisa” e se identifique mais facilmente com seu meio de atuação funcional”.

Segundo Milkovich (2000), uma característica intrínseca do treinamento na atualidade é que dado o reconhecimento da sua importância, as pessoas têm se fortalecido no campo do treinamento constituindo o seu próprio corpo docente (profissionais de treinamento) fazendo com que aqueles que já foram treinados tornem-se multiplicadores dentro da empresa.

No entanto, Marras (2001) observa algumas limitações que partem deste processo, afirmando que em muitas situações os profissionais não têm um programa de treinamento elaborado e concebido de maneira específica, atendendo às necessidades de cada indivíduo a ser treinado, tendo com isso que trabalhar tais programas de maneira adaptativa. Para evitar estes problemas, algumas empresas terceirizam as atividades de treinamento e desenvolvimento como estratégia para assegurar que a mão-de-obra da qual necessitam possa estar disponível e qualificada conforme suas necessidades, sem adaptações ou improvisações de programas de capacitação.

Para Bonfim (2004), melhorar os processos produtivos, maximizar resultados e atingir objetivos organizacionais dependerão substancialmente de um bom trabalho de treinamento e desenvolvimento, observando-se particularidades e potencialidades de programas, bem como capacidade de absorção e disposição por aprender dos treinandos.

O autor entende ainda que:

Duas visões sobre treinamento devem ser analisadas: a visão tradicional e a moderna. Na visão tradicional, o treinamento foca o processo sensorio-motor na qual a destreza no manuseio das ferramentas e dos materiais é apoiada por um conhecimento básico das máquinas e das operações. Já na visão moderna uma das características gerais é o fato do homem ser considerado em toda sua potencialidade (Bonfim, 2004, p. 28)

O homem na visão tradicional é apenas habilitado (adestrado) para exercer uma determinada tarefa ou função, não são levadas em conta as habilidades intelectuais nem as condições humanas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

Enquanto na visão moderna, além de explorar a sua potencialidade, também são considerados ao lidar com o trabalhador, aspectos como bem-estar social, satisfação e preocupação econômico-social.

2.3 A dinâmica do treinamento e desenvolvimento

Certamente, diversos gestores e empresários devem levantar um questionamento básico: por que realizar treinamento? Quando se aborda o assunto treinamento, a premissa inicial a ser destacada é do “alto custo do treinamento”, quando analisado sobre esse prisma, o treinamento já está condenado a uma total falta de resolutividade, pois quando se inicia um processo de treinamento com esta mentalidade, este costuma ser administrativamente confuso e raramente centralizado em objetivos claros ou integrado com outras ações do RH.

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados as exigências dos papéis funcionais (Milkovich, 2000, p. 338)

De um modo geral, um programa de treinamento inicia-se com base na opinião de alguém da empresa que observa um determinado programa que está na moda e tenta vendê-lo para direção da empresa. Para Gil (2008), muitos colaboradores, por comodismo ou por desinteresse, não têm o entendimento das necessidades de se treinar e desenvolver potencialidades, mas vale dizer que, quando tal necessidade é percebida, um passo para mudanças positivas foi dado.

No entanto, é importante compreender um equívoco que muitas das vezes ocorre a partir da realidade de treinar e investir. Muitas pessoas acreditam que ao conseguirem o dinheiro para aplicar em um programa de treinamento, a avaliação do sucesso passa a ser mensurada pelo número de pessoas que se inscrevem. Um erro crucial e impactante que poderá gerar resultados desastrosos. Nestes casos, a eficácia e o desenvolvimento técnico são raramente medidos.

Basta entender que o correto, segundo Gil (2008), é integrar o treinamento a um conjunto sistemático de atividades dos Recursos Humanos, inserindo provisão interna e externa, sistema de recompensas e planejamento das funções. Um exemplo de sistema de recompensas se dá quando se premia um trabalhador pelo que ele aprende, realizando testes de conhecimento uma ou duas vezes ao ano, cujos resultados podem estar vinculados a um aumento da remuneração, com um indicador de resultados que possa correlacionar o conhecimento com o resultado.

3 MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa de campo com os funcionários de uma revendedora de veículos no município de Imperatriz-MA, Brasil, o universo total da pesquisa é de 62 funcionários. Sendo assim, não se faz necessário o estabelecimento amostral parcial, pois é perfeitamente viável a pesquisa em 100% de sua população.

O processo de pesquisa foi desenvolvido no mês de setembro do ano de 2013, sendo aplicado um questionário com 10 perguntas fechadas para cada colaborador.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

A pesquisa é exploratória tendo como base o uso de questionários fechados aplicados aos pesquisados, objetivando uma boa compreensão das investigações em paralelo com a abordagem temática. De acordo com Gil (1996) este modelo de pesquisa objetiva proporcionar maior familiaridade com o problema com o intuito de torná-lo explícito.

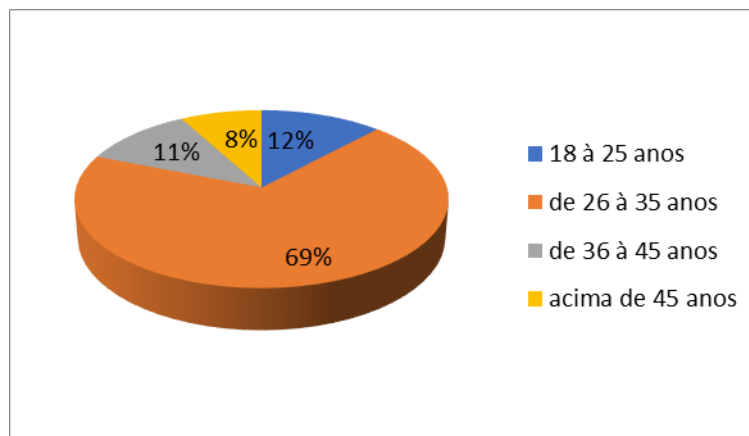
As informações coletadas na pesquisa foram tratadas pelo método dedutivo, utilizando-se de levantamentos estatísticos que conduzem a uma análise de natureza quantitativa (Gil, 1996).

Tal estilo comportou a tabulação dos dados, estando estes demonstrados por meio de gráficos interpretados e através de percentuais das respostas, sempre com o intuito de fazer uma análise situacional e de compreensão do fenômeno, desenvolvendo arrolamentos entre as variáveis que o compõem (Yin, 2005).

4 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Em um primeiro momento, foi perguntado aos colaboradores a sua faixa etária, dado que é de fundamental importância para poder correlacionar e mensurar o fator experiência cronológica aos investimentos e técnicas demandantes à empresa (o que não significa que quanto maior a idade cronológica maior a experiência). Analisando as colocações dos respondentes, constatou-se que 12% disseram ter entre 18 e 25 anos; 69% afirmaram ter entre 26 e 35 anos; 11% disseram ter de 36 a 45 anos e apenas 8% responderam que tem acima de 45 anos.

Gráfico 1 - Qual a faixa etária dos entrevistados?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

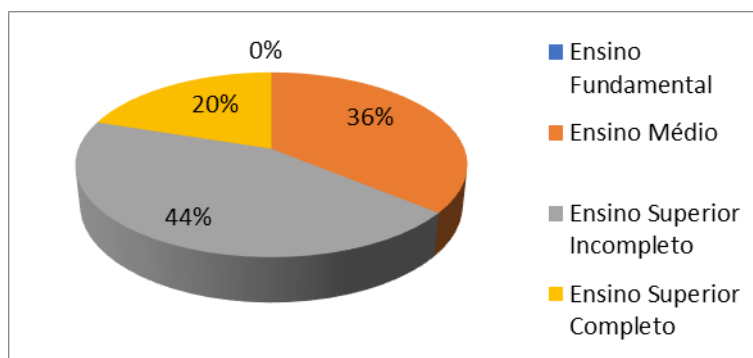
Avaliando tais resultados, vale ressaltar que é viável à empresa investir em treinamento e desenvolvimento, haja vista que tais colaboradores ainda podem oferecer grandes contribuições sobre a ótica de tempo de trabalho e capacidade de absorção de novos conteúdos.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

Gráfico 2 - Qual o nível de escolaridade?

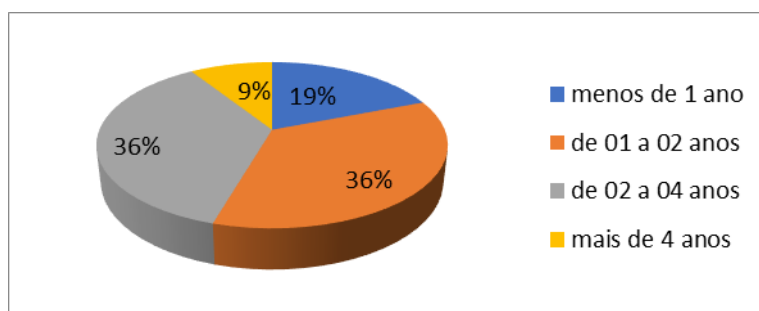


Fonte: Pesquisa de Campo/2023.

Em outro momento, foi questionado o grau de escolaridade dos colaboradores, haja vista que, em um treinamento deve-se adequar o fator nível de linguagem que será abordado ao nível de ensino escolar. Para tal questionamento, 36% responderam que têm o ensino médio, já a maioria que é 44% disseram ter o Ensino Superior Incompleto, e 20% afirmaram ter o Ensino Superior completo.

Desta forma é possível constatar que a empresa pode ampliar suas potencialidades a partir de incentivos necessários ao desenvolvimento técnico e científico dos colaboradores, ou seja, demandar aos profissionais que ainda não cursam uma faculdade que o façam, porém, sem esquecer-se de gerar condições que facilitem o acesso. Além do mais, suscitar condições de aperfeiçoamento (pós-graduações e cursos técnicos direcionados às áreas de atuação) aos que já estão em fase de finalização ou já finalizaram seus cursos superiores.

Gráfico 3 – Quanto tempo de serviço na empresa?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

Em um terceiro momento, os respondentes foram indagados sobre o seu tempo de serviço na organização. Aqueles com menos de um ano de empresa correspondem a 19% dos colaboradores; 36% responderam que estão na empresa de 2 a 4 anos, e 9% afirmaram estar na empresa há mais de 4 anos. A partir destes dados pode-se perceber que o número de colaboradores com menos de um ano de empresa é pequeno se comparado à média nacional no mercado formal brasileiro que ultrapassa os 35% segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos



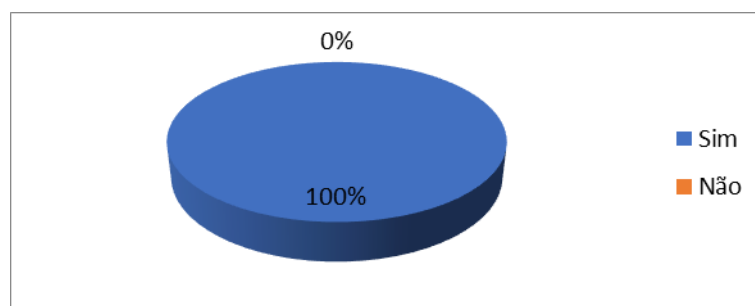
RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

(Dieese) em pesquisa realizada no ano de 2013. Vale ressaltar que no comércio esta taxa é ainda maior, ultrapassando 39,3%.

A baixa rotatividade tende a fortalecer a confiança e segurança dos colaboradores, permitindo maior envolvimento nas atividades de treinamento e favorecendo a um melhor desempenho dos colaboradores, e conseqüentemente, um melhor aproveitamento de investimentos feito pela empresa.

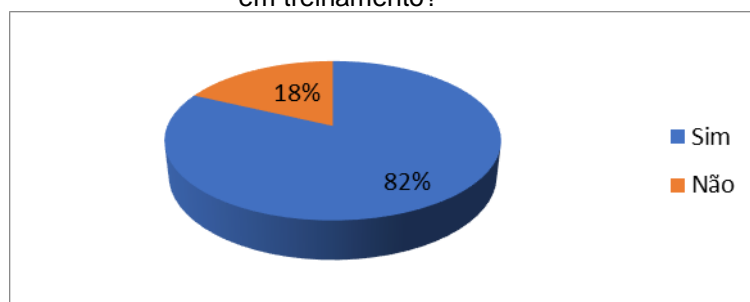
Gráfico 4 - Você já participou de algum treinamento nesta empresa?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

Outra pergunta realizada foi se os colaboradores já tinham participado de algum treinamento na empresa. Todos os 100% afirmaram já ter participado, haja vista a empresa fazer o treinamento com o colaborador ainda na fase de experiência. De alguma maneira, independentemente da profundidade do treinamento, o repasse das informações e a demonstração das técnicas ocorrem na empresa.

Gráfico 5 – Caso a resposta anterior seja sim, em sua opinião, a empresa investe o suficiente em treinamento?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

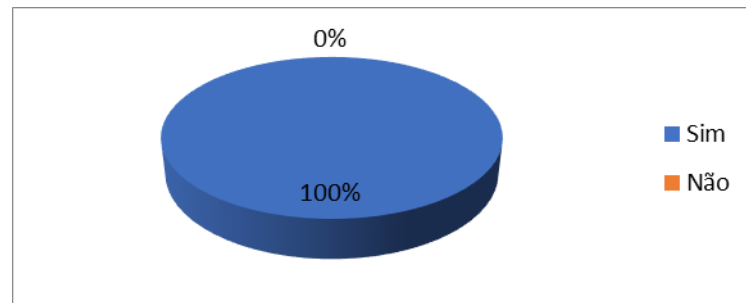
Em seguida, foi perguntado se na opinião dos colaboradores a empresa estaria investindo o necessário em treinamento, os que afirmaram que sim correspondem a 82%, já outros 18% disseram que a empresa não investe o necessário em treinamento. O que se pode observar é que a maioria está ciente que a organização está “fazendo o seu papel”, mas não se pode desconsiderar o fato de um percentual elevado ainda observar como insuficiente os treinamentos feitos na empresa. Há de se investigar se tal resposta se dá pela qualidade do treinamento aplicado ou se, de fato, o número é insuficiente para o bom desempenho destes colaboradores em suas atividades.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

Gráfico 6- Você acha necessário o treinamento e desenvolvimento na organização?

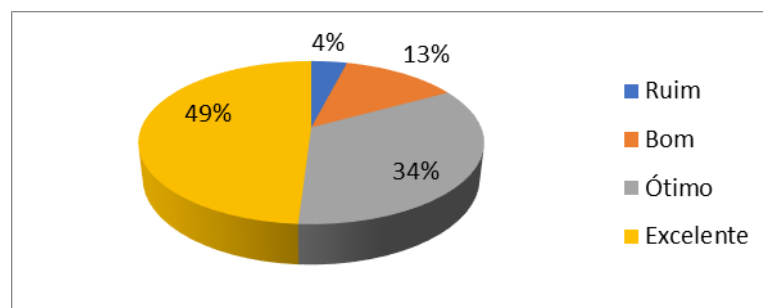


Fonte: Pesquisa de Campo/2023

Em seguida foi abordado aos colaboradores a relevância do treinamento e desenvolvimento em sua rotina e desenvolvimento profissional. Para tal pergunta, os colaboradores foram unânimes em afirmar que é de vital interesse que sejam treinados e desenvolvidos pela organização.

Esta afirmação dos respondentes conduz ao entendimento de que existe sim a compreensão da relevância dos treinamentos e do desenvolvimento profissional a partir das técnicas diferenciadas e direcionadas para a preparação específica de cada colaborador, ou seja, treiná-lo em suas funções e ambiente de atuação.

Gráfico 7 - Qual o nível de satisfação perante os treinamentos que você obteve?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

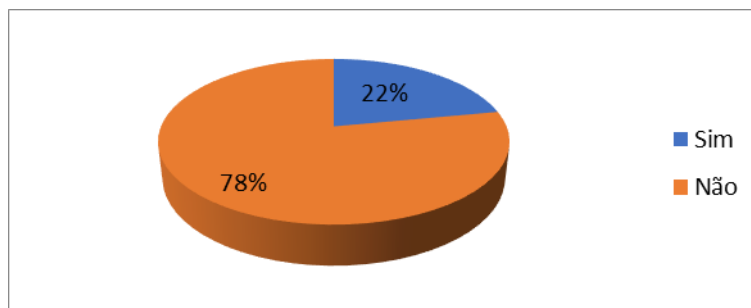
Em outro momento, foi perguntado sobre o nível de satisfação com os treinamentos já desenvolvidos na empresa aos colaboradores. Entretanto, a minoria que correspondem a 4% disse que não foi satisfatório o treinamento, já 13% afirmaram que foi bom, outros 34% disseram que foi ótimo e a maioria, que contabiliza 49% consideraram excelente o treinamento. Ressalta-se então, que os treinamentos ofertados pela empresa vêm contribuindo tanto para o desenvolvimento técnico como também, atuando na satisfação e motivação para o trabalho de cada colaborador.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

Gráfico 8 - Em sua opinião, é obrigação só da empresa lhe qualificar?

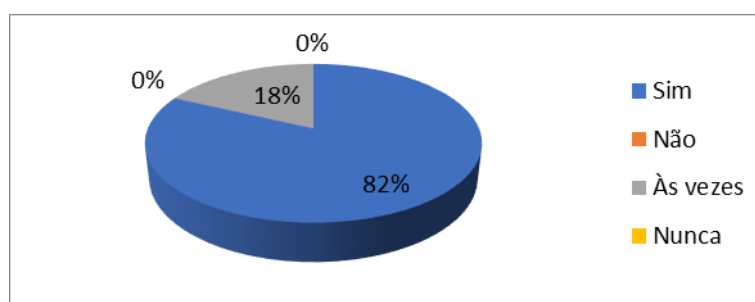


Fonte: Pesquisa de Campo/2023

Outra pergunta feita foi se na opinião dos colaboradores, é obrigação só da empresa lhe qualificar. Para tanto, 22% afirmaram que é sim obrigação só da empresa. Já a maioria, que correspondem a 78%, afirmou que não, que eles são responsáveis pelo seu aperfeiçoamento tanto quanto a empresa. As respostas obtidas por meio deste questionamento demandam grande atenção por parte da gestão de esclarecer as reais contribuições, bem como os deveres que cada colaborador deve apresentar em seu campo de atuação.

Pode-se avaliar que alguns colaboradores esperam exclusivamente por uma iniciativa da empresa, deixando de lado a possibilidade de procurar cursos complementares, no entanto, a maioria está consciente e acompanhando a realidade do mercado ao afirmar que a organização deve sim fazer a sua parte, mas os colaboradores não podem esperar só pela mesma, tendo que apresentar sua participação ativa nas responsabilidades de qualificar-se enquanto profissional.

Gráfico 9 - Há algum incentivo financeiro ou de carreira a vocês colaboradores depois de um treinamento?



Fonte: Pesquisa de campo/2023

Foi perguntado também se há algum incentivo de ordem financeira ou de carreira aos colaboradores depois de um treinamento, 82% dos respondentes afirmaram que há sim um incentivo posteriormente aos treinamentos, tanto no que tange ao desenvolvimento de carreira quanto aos benefícios e apoio salarial, no entanto, outros 18% afirmaram que às vezes recebem incentivos.

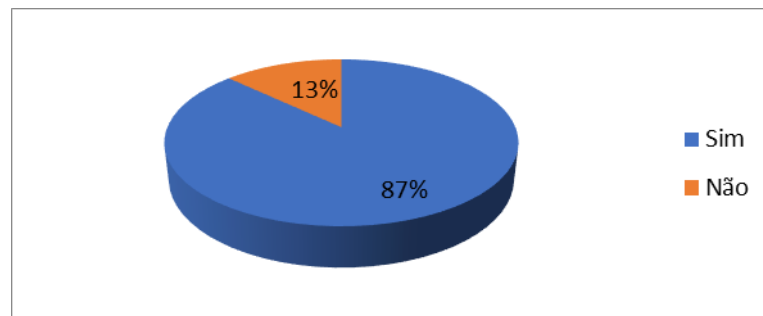


RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

É importante perceber que em nenhum momento houve a informação de isenção de estímulos partindo da empresa. Desta forma, é possível, a partir das respostas apresentadas, visualizar a preocupação da empresa em gerar o crescimento profissional e estrutural dos colaboradores.

Gráfico 10 - Mediante ao esforço da sua organização em lhe treinar e desenvolver, você pretende trabalhar por muito tempo nesta empresa?



Fonte: Pesquisa de Campo/2023

Por fim, os respondentes foram questionados sobre seus interesses em manterem-se por um longo período de tempo como colaboradores da referida empresa. A maioria, que representa 87% dos entrevistados, afirmou que sim, deixando clara a satisfação mediante ao seu posto de trabalho. No entanto, a menor parte, que corresponde à 13%, disse não pretender trabalhar por muito tempo na empresa, deixando uma lacuna importante para ser fechada: Quais os motivos do desinteresse pela empresa ou pelo trabalho desenvolvido? Tal questionamento permitirá, a partir de novas pesquisas, ter um parecer preciso e importante para uma percepção mais ampla da empresa pelos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES

O presente trabalho teve como objetivo principal identificar quais os impactos do treinamento e do desenvolvimento no processo organizacional dos colaboradores de uma revendedora de veículos no município de Imperatriz-MA.

Constatou-se que o treinamento, principalmente pelo nível dos colaboradores da empresa supracitada, vem impactando positivamente na empresa a partir da geração de um grande diferencial competitivo, pois amplia as possibilidades para o crescimento, tanto pessoal como organizacional.

Quanto ao propósito de verificar a existência de treinamento e desenvolvimento na empresa, é possível salientar que ele não só existe como é considerado ponto de fundamental importância para o crescimento profissional dos colaboradores e competitivo da empresa.

Quanto ao segundo propósito, identificar os benefícios e potencialidades geradas a partir do treinamento e desenvolvimento, constatou-se que a empresa evoluiu tecnicamente. Além do mais, a qualidade de vida dos profissionais elevou-se significativamente.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

Vale ressaltar que, para manter-se em crescimento, sobre hipótese alguma a empresa poderá desconsiderar a importância de manter sobre constante atualização e avaliação os programas de treinamento e desenvolvimento aos colaboradores, permanecendo com os incentivos e estímulos para todos eles.

Para a manutenção do desenvolvimento dos colaboradores, o treinamento tem papel fundamental, porém, este não é a única ferramenta a ser utilizada e existem outras condicionantes que devem ser levadas em consideração, tais como: satisfação, envolvimento no cargo e identificação com a organização.

O treinamento também permite realocar os recursos humanos disponíveis na medida em que avalia diferenças individuais e depois pode verificar as distorções e as ambiguidades entre a pessoa e o cargo ocupado, podendo resultar em uma alteração do cargo ou reengenharia dos processos de trabalho.

Em um mundo ideal, os gestores só trabalhariam com as pessoas que tivessem apenas êxito em todas as atividades que realizassem, porém, trazendo para a realidade, são raras as situações que se dispõem dessa oportunidade em forma de recurso. Em função disso, a melhor conduta a ser tomada é levar em conta a postura das pessoas, compreendendo os seus méritos e falhas, para extrair respostas que corrijam esses erros ou falhas. O processo adequado para corrigir essas distorções é o treinamento. O treinamento permite extrair forças e fraquezas de cada colaborador.

REFERÊNCIAS

BOMFIN, David. **Pedagogia no treinamento**: correntes pedagógicas no ambiente de aprendizagem nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: O capital Humano das Organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIEESE. Departamento Intersindical Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Disponível em <http://www.dieese.org.br>. Acesso em: 23 out. 2013.

DINIZ, Adélia Solange Soares Diniz. **Manual de Trabalhos Científicos**. Imperatriz: INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO MARANHÃO – IESMA, 2012.

FILLIPO, Edwin. **Princípios de administração de pessoal**. São Paulo: Atlas, 1990.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Técnicas de Pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARRAS, J. P. **A Administração de Recursos Humanos**: Do operacional ao Estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MILKOVICH, Gerorge T. **Administração de Recursos Humanos**: Treinamento. São Paulo: Editora Atlas, 2000.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES: IMPACTO(S) NO PROCESSO ORGANIZACIONAL
DOS COLABORADORES DE UMA REVENDEDORA DE VEÍCULOS
Francisco Sousa da Silva

RIBEIRO, Roberto Vieira. **Assim é que se faz**: desenvolvimento pessoal e profissional. São Paulo: Qualitymark, 2005.

VOLPE, Renata Araújo. **A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho**. Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt>. Acesso em: 10 ago. 2011.

YIN, Robert K. **Case Study Research**: design and methods. Newbury Park: Sage, 2005.