ISSN: 2594-6153

A Relevância do Treinamento na Percepção dos Profissionais de Áreas Multivariadas

Patrick Fernandes da Costa, Denize José da Silva Arjonas, Sergio Oliveira de Arruda, Daniele Real Prada, Maria Cristina Pereira Matos

Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Pós-Graduação Lato Sensu em Desenvolvimento de Gestor de Pessoas, Santos-SP, Brasil

E-mail: patricksasn@globo.com

Resumo: O treinamento é visto por muitos como custo, por outros é visto como investimento, mas o que pensam afinal os profissionais? O presente trabalho por meio de um estudo exploratório, utilizando como método a pesquisa de campo, procurou responder qual a relevância do treinamento na percepção dos profissionais de áreas multivariadas. Os resultados que se apresentaram, enfatizaram que, mediante a percepção dos respondentes, recomenda-se que as empresas invistam em treinamento de forma contínua e que estimulem seus profissionais a se atualizarem e se qualificarem.

Palavras-chave: Treinamento 1; Percepção dos profissionais 2; Áreas multivariadas 3; Capital intelectual 4.

The Relevance of Training in Professional Perception of Multivariate Areas

Abstract: The training is seen by many as cost, by others is seen as investment, but what do the professionals think after all? The present work by means of an exploratory study, using the field research method, sought to answer the relevance of training in the perception of professionals from different areas. The presented results, emphasized that, through the perception of the interviewed, it is recommended that companies invest in training in a continuous way and encorage their professionals to update and qualify themselves.

Keywords: Training 1; Professionals perception 2; Multiareas 3; Intellectual capital 4.

Introdução

Diretamente ligado à evolução pessoal e profissional, a educação tem como principal papel a construção e desenvolvimento de competências, habilidades e relações atitudinais, gerando crescimento competitivo nas organizações. Nos ensinamentos de Chiavenato [1], treinar pessoas possibilita estratificar o melhor do talento, evoluindo pessoas e gerando progresso, através do capital intelectual.

Nesse sentido, Rossato [2] também concorda que o conhecimento, como gerador de capital intelectual, traz consigo a cultura inovadora, de buscar melhoria contínua e diferencial tecnológico, produto este intangível e ao mesmo tempo valoroso para o segmento corporativo. Malvezzi [3] complementa os ensinamentos de Chiavenato ao afirmar que as empresas ganham mercado com notoriedade e confiabilidade, mediante a

ISSN: 2594-6153

entrega de produtos e serviços na qualidade desejada, com o prazo determinado e, consequentemente com as devidas garantias de satisfação. Sendo assim, é possível o entendimento de que o *know-how* gerado pelo conhecimento dos colaboradores, bem como as suas capacidades intelectuais, impactam diretamente nesta reputação.

Na visão de Jack Welch [4], o treinamento também é uma forma de recompensa e reconhecimento, mostrando que a organização se importa com elas, gerando crescimento da base de conhecimento entre os pares e forma de retenção corporativa.

Manter na estrutura organizacional profissionais qualificados, requer reciclagem periódica, por meio do treinamento, para que se possa gerar competências, bem como se tornar um atrativo essencial na política de retenção dos talentos. Entendendo por esta vertente a relevância do treinamento como ferramenta de gestão para a motivação e desenvolvimento de pessoas nas organizações, o presente artigo tem por finalidade responder o questionamento sobre a relevância desse processo na percepção de profissionais de áreas multivariadas.

Objetivos

Como o presente trabalho busca responder, a relevância do treinamento na percepção dos profissionais de áreas multivariadas, o objetivo dele se concentra na análise dessa percepção.

Material e Métodos

O presente estudo empregou uma metodologia exploratória, utilizando como método a pesquisa de campo, pelo sistema “bola de neve”, junto aos profissionais de áreas de atuação multivariadas. Essa pesquisa de campo aplicou como instrumento de coleta de dados na forma de um questionário, o qual permitiu identificar as áreas multivariadas de atuação profissional, bem como a percepção dos respondentes.

Resultados

Por isso, conforme visto no gráfico 1, o resultado da coleta de dados realizada com 208 (duzentos e oito) pessoas de áreas multivariadas, objetivando a opinião sobre os elementos que correspondem maior relevância na satisfação profissional, exceto políticas de remuneração como plano de saúde, vale refeição, entre outros.

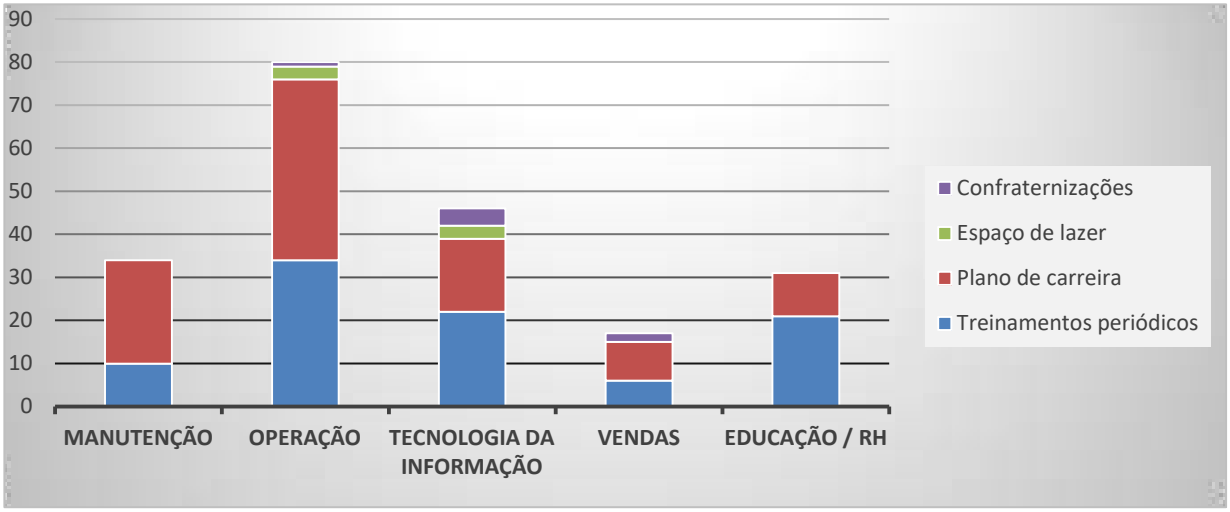


Gráfico 1. Relevância na Satisfação Profissional.

No gráfico 1 percebe-se que independente da área de atuação o treinamento periódico dentre os respondentes, mostra a relevância para seu desenvolvimento pessoal e profissionais.

Mas independente da área de atuação profissional é possível observar que o plano de carreira se destaca como ponto em comum entre os participantes da pesquisa.

Portanto, o gráfico 1 ilustra a resposta ao problema pesquisa que é identificar a relevância do treinamento na percepção de profissionais de áreas multivariadas.

Discussão

Diante dos resultados apresentados, convergem ao posicionamento de Jack Welch [4], afirmando que na era do conhecimento atualmente, o treinamento pode ser visto como uma forma de recompensa, e ao mesmo tempo sendo uma forma de retenção corporativa, Malvezzi [3] em concordância com Welch [4], aponta o profissional treinado e qualificado como uma figura que realiza as suas atividades de maneira autônoma, raciocinando e convergindo para os resultados esperados pela empresa, trazendo consigo o balizamento das competências e habilidades necessárias para tornar-se excelência como profissional, em anuência com os respondentes, que também buscam plano de carreira, já que isso também requer necessidade de treinamento para assumir posições futuras.

Pode-se afirmar então que o treinamento se torna uma necessidade tanto para os profissionais quanto para as empresas, Chiavenato [1] e Malvezzi [3] também

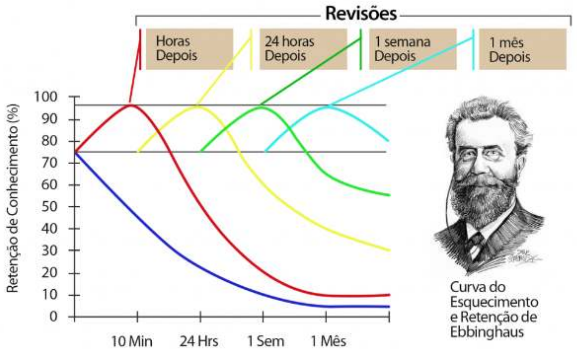
compartilham desta visão, ambos interpretam que com maior capital intelectual dos seus funcionários, maior é o enriquecimento patrimonial e por conseguinte, levando valor agregado aos clientes. Não se ganha uma corrida de automóveis apenas com um equipamento de ponta, o piloto e sua equipe são as figuras mais importantes para a garantia de sucesso no objetivo comum, que é tornar o melhor carro em melhor performance efetiva, ou seja, sair da possibilidade de estar entre os primeiros colocados, para realmente tornar-se vencedor.

O treinamento é uma necessidade porque está inserido no contexto da gestão do conhecimento, que para Rossato [2], é um processo estratégico, contínuo e dinâmico, possibilitando gerar o capital intangível de uma empresa, que por consonância de Malvezzi [3], nos ensina que o profissional deve ser visto como único, pelo seu conhecimento adquirido e respostas apresentadas no ambiente corporativo, visto que as organizações tendem a adotar os sistemas de gestão horizontal, ou seja, os modelos de ascensão profissional estão passando por modificações e entrando em vacância, desse modo o crescimento ocorre sem o viés de crescimento vertical.

Teoria sobre a curva do esquecimento

Além de discorrer sobre o treinamento como ferramenta de satisfação profissional, não devemos deixar de acrescentar o estudo que aponta a importância da realização periódica de capacitações.

No final do século XIX, Hermann Ebbinghaus expos sua teoria sobre a curva do esquecimento [*Forgetting Curve*], e novamente citada por Ruiz-Vargas [5], onde demonstra graficamente a quantidade de informações que o cérebro pode reter após um determinado período. Onde podemos verificar no gráfico 2 que, para o desenvolvimento pessoal ser constante ele precisa ter uma atualização contínua.



Fonte: https://www.provadaordem.com.br/wp-content/uploads/2018/06/curva-do-esquecimento-1-1024x603-1.png

Gráfico 2. Curva de Esquecimento e Retenção de Ebbinghaus (modificado)

Em alguns setores corporativos, o treinamento período torna-se obrigatório pela própria visão das legislações brasileiras, enfatizando a importância de realizar reciclagens, com o intuito de sempre trazer a tona conhecimentos e habilidade de extrema importância no aspecto de segurança, comportamentos em situações de risco, entre outros.

Conclusão

Aos resultados obtidos e discutidos frente a relevância da necessidade de treinamento na percepção dos profissionais de áreas multivariadas, recomenda-se não somente as empresas como também aos colaboradores investir de forma contínua, uma vez que a atualização dos profissionais gerará o conhecimento e por conseguinte habilidades e competências que tornarão ambos mais competitivos e produtivos.

Referências

1. Chiavenato, I. Gestão de Pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Manole, 4ª edição – 2014.
2. Rossato, M A. A busca da humanização, transparência, socialização e valorização do intangível. Rio de Janeiro, RJ: Interciência – 2002.
3. Malvezzi, S. Do taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, Gustavo G. (Org.) Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo, SP: Makron Books, 3ª edição – 1999.
4. Welch, J. Paixão por vencer – A bíblia do sucesso. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 11ª edição – 2005.
5. Ruiz-Vargas, J M. *Psicología de la memoria*. Madrid, Espanha: Alianza Psicologia – 1995.