

## **AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO DIANTE DA POSIÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE PRODUTOS QUÍMICOS**

Luciana Montes Pizyblski <sup>1</sup>  
Everton Luis Cunha da Luz <sup>2</sup>  
Gracieli Ferreira do Prado <sup>3</sup>

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo contextualizar a Gestão de Pessoas nas organizações com enfoque na importância do treinamento, sendo sua principal finalidade analisar o processo de treinamento disponibilizado por uma empresa de produtos químicos. A metodologia aplicada para a elaboração deste estudo classifica-se como pesquisa exploratória de cunho bibliográfico e, possui natureza quantitativa, pois será aplicado um questionário aos colaboradores com perguntas claras e objetivas a fim de avaliar o nível de satisfação dos mesmos diante do processo de treinamento disponibilizado. Assim sendo, o treinamento é um investimento realizado em prol da capacitação e desenvolvimento dos indivíduos através de meios de aprendizagem, em razão de que para uma empresa obter vantagem competitiva deve contar com uma equipe capacitada e disposta a encarar desafios.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas. Treinamento. Desenvolvimento.

### **BEFORE TRAINING ASSESSMENT OF EMPLOYEES OF POSITION OF A COMPANY OF CHEMICALS**

**Abstract:** This article aims to contextualize the People Management in organizations focusing on the importance of training, and its main purpose is to analyze the process of training provided by a chemical company. The methodology applied for the preparation of this study is classified as exploratory research literature nature and has quantitative as it will be a questionnaire to employees with clear and objective questions to assess the level of satisfaction of the same before the training process available. Therefore, training is an investment in favor of training and development of individuals through means of learning, because that for a company gain competitive advantage must have a team trained and willing to face challenges.

**Key-words:** People Management. Training. Development.

## **INTRODUÇÃO**

A Gestão de Pessoas (GP) é uma área muito importante para as organizações, em razão de que o capital humano é um fator essencial para obter vantagem competitiva. Diante disso, as pessoas são capazes de superar suas dificuldades, enfrentar seus medos e atingir seus objetivos quando são estimuladas.

---

<sup>1</sup> Mestre em Ciência e Tecnologia (UTFPR), professora do curso de Administração (SECAL)

<sup>2</sup> Bacharel em Administração (SECAL)

<sup>3</sup> Bacharel em Administração (SECAL)

Nesse contexto, é possível relatar que a função da GP é bastante abrangente, pois envolve inúmeras variáveis do ambiente corporativo, como a estrutura da empresa, cultura organizacional, o modelo de gestão e a modalidade de negócio que as atividades estão voltadas. Com isso, é possível relatar que a Gestão de Pessoas necessita de um suporte estabelecido pela empresa, pois pode variar de acordo com as mudanças de mercado. (CHIAVENATO, 2010)

Assim sendo, é necessário que a empresa possa contar com uma equipe desenvolvida e preparada para correr riscos. Em razão disso, treinar as pessoas passou a ser considerado um investimento em prol da capacitação e desenvolvimento dos colaboradores a fim de otimizar o processo produtivo e os resultados finais.

Reichel (2008) relata que o treinamento é uma ferramenta utilizada para educar e capacitar os colaboradores com o intuito de que os mesmos possam realizar suas tarefas de acordo com a visão e missão da empresa para obter resultados positivos. Seguindo esta temática, Gil (2011, p. 121) relata que o treinamento “de acordo com a concepção tradicional é o meio para adequar cada pessoa a seu cargo, com vista no alcance dos objetivos da organização”.

A partir destas definições, compreende-se que a GP abrange diversos aspectos organizacionais, considerando os indivíduos como peças essenciais e indispensáveis para o sucesso da organização. Segundo Chiavenato (2010, p. 366), “as pessoas constituem o principal patrimônio das organizações”. Com base nesse parecer, o presente trabalho busca evidenciar a importância das empresas investirem em seus colaboradores, através da prática de treinamento, afim de elevar a capacidade de aprendizagem dos mesmos.

Neste contexto, é possível salientar que a política de GP é baseada na relação que a empresa mantém com os indivíduos e, o processo de treinamento é um facilitador para o alcance das metas estabelecidas. Desse modo, busca-se também analisar a posição dos colaboradores diante do processo de treinamento, que pode estar sendo aplicado de forma inapropriada ou desmotivadora, não suprimindo a carência de conhecimentos, ou até mesmo, não atingindo os objetivos esperados.

A partir do levantamento e análise dos dados, surgiu o seguinte questionamento: Qual a avaliação dos colaboradores em relação ao processo de treinamento disponibilizado pela empresa?

Neste sentido, o objetivo geral deste trabalho é analisar o processo de treinamento disponibilizado por uma empresa do ramo de produtos químicos, através do nível de satisfação de seus colaboradores. A metodologia utilizada para atingir os objetivos classifica-se como pesquisa exploratória de cunho bibliográfico e, possui natureza quantitativa, pois será aplicado um questionário aos colaboradores com perguntas claras e objetivas, onde o pesquisador poderá levantar informações úteis referentes ao nível de satisfação dos colaboradores diante do processo de treinamento disponibilizado pela empresa.

Por fim será apresentada a análise e discussão dos dados, onde serão expostas as opiniões dos colaboradores diante dos aspectos questionados e, em seguida o pesquisador fará suas conclusões finais sobre o tema abordado.

## **REVISÃO DA LITERATURA**

### **Gestão de Pessoas nas Organizações**

A globalização e a facilidade de acesso às informações contribuíram de forma significativa para a incorporação do método de GP nas organizações. Com isso, as empresas passaram a investir cada vez mais nas capacidades e habilidades individuais de seus colaboradores, suprimindo suas carências, com a intenção de obter maior crescimento e desenvolvimento dos mesmos.

De acordo com Vergara (2012) a GP é um tema bastantes relevante para as organizações, pois uma empresa pode chegar aonde quiser desde que conte com pessoas capacitadas na composição e definição de sua visão e propósitos. Sendo assim, essas construções sociais necessitam da interação humana para atuar no mundo dos negócios. Já Barbieri (2012) conceitua a GP como fator gerador de produtividade e diferenciação em relação à concorrência e, aumento da competitividade, relaciona-a ao comportamento humano no ambiente organizacional e no desenvolvimento das lideranças.

Neste mesmo sentido, Chiavenato (2010, p. 9) relata que a “Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu sucesso. Desse modo, compreende-se que a função da GP sofreu mudanças ao

longo do tempo, e essa evolução mostrou aos gestores a importância de estimular e capacitar sua equipe.

Assim, uma empresa pode ser considerada um quebra cabeças, em que todas as pessoas vão se encaixando umas às outras em prol de um objetivo em comum, então, cabe ao líder manusear estas peças para que todos realizem suas tarefas com perfeição e responsabilidade.

Desse modo, Gil (2011, p. 24) relata que “a Gestão de Pessoas abrange amplo leque de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho etc.” Já Chiavenato (2010) explica os seis principais processos da GP: processos de agregar pessoas, processos de desenvolver pessoas, processos de recompensar pessoas, processos de monitorar pessoas e processos de aplicar pessoas.

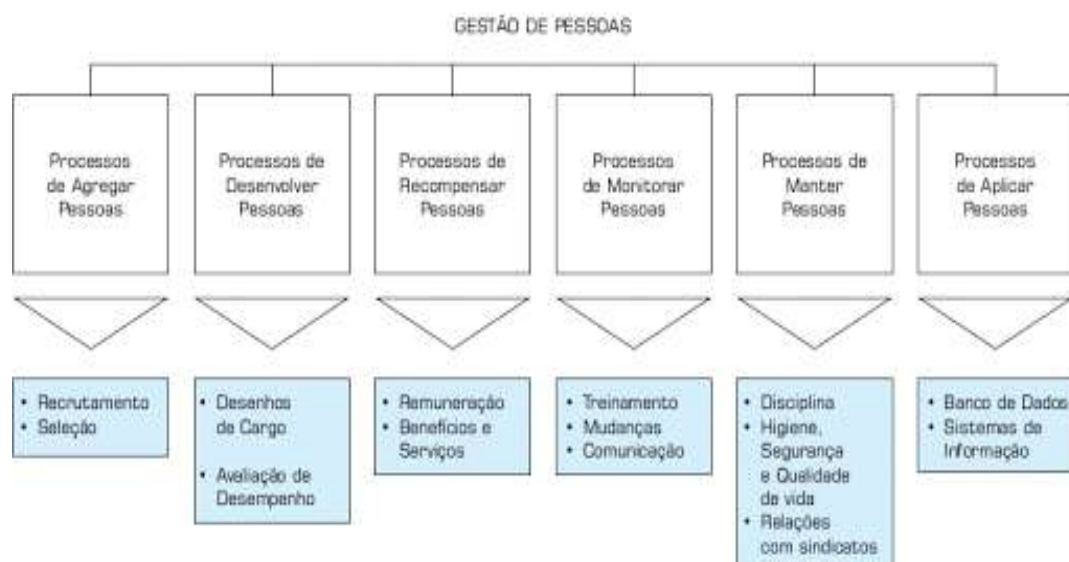


Figura 1 – Os processos da Gestão de Pessoas  
Fonte: Chiavenato (2010, p. 15)

As informações apresentadas na figura 1 evidenciam a importância dos seis processos da GP no controle de todas as atividades dentro e fora da organização. Diante destes processos, o papel do líder passa a ser ainda mais desafiador, há a necessidade de se conhecer cada membro da equipe para direcioná-la de maneira correta e precisa.

Agregar pessoas é trazer os indivíduos com o perfil adequado para dentro da empresa, não apenas escolher a dedo, mais sim identificar suas características e incorporá-las dentro da organização. E, aplicar pessoas é um processo que consiste em analisar cada indivíduo, objetivando a melhoria contínua do desempenho individual e coletivo (CHIAVENATO, 2010).

O processo de recompensar pessoas refere-se aos estímulos causados pela empresa, a fim de suprir as necessidades individuais de seus colaboradores, considerando também os fatores motivacionais. É também uma maneira de reconhecer o bom desenvolvimento do indivíduo e mostrar que ele está sendo eficiente. Já o processo de desenvolver pessoas, objetiva o desenvolvimento das habilidades para acentuar o conhecimento dos colaboradores, podendo ser realizado de diversas maneiras, pela forma de treinamento, palestras, programas de melhorias, entre outros, *ibid.*, 2010.

O processo de manter pessoas são os fatores que contribuem para que os indivíduos se sintam felizes dentro da empresa, ou seja, os gestores devem proporcionar condições favoráveis no ambiente de trabalho e manter boas relações interpessoais. E, monitorar pessoas visa acompanhar o desenvolvimento dos indivíduos através de *feedback* (retorno) e controle de produtividade, acompanhar as tarefas e suas realizações para que todos obtenham resultados positivos, *ibid.*, 2010.

Compreende-se que os seis processos analisados, devem ser executados de maneira adequada, estão ligados uns aos outros, e com isso, se mal planejados, podem afetar todas as demais atividades realizadas nas organizações. Assim, fica evidente o papel da gestão de pessoas para as organizações, que necessitam adequar-se às mudanças, tendo como fator de maior relevância a valorização do ser humano e o reconhecimento de suas capacidades, habilidades e individualidades

## **A Importância do Treinamento**

O ser humano passa grande parte da sua vida no interior de organizações, executando tarefas e desenvolvendo suas habilidades e conhecimentos. Com isso, compreende-se que o ambiente organizacional tem forte influência na capacitação e desenvolvimento dos indivíduos, visto que os mesmos podem conduzir a empresa ao sucesso ou ao fracasso.



De acordo com Guelbert (2012, p 68) “O treinamento pode ser definido como um desenho de todas as atividades realizadas na empresa, a fim de promover aprendizagem em prol da melhoria do desempenho e crescimento pessoal os trabalhadores”

Desse modo, torna-se necessário investir no treinamento dos colaboradores, para que tenham maior conhecimento sobre a visão e missão da empresa, e aumentem seus potenciais competitivos, visto que os gestores objetivam dos colaboradores a máxima eficiência na realização das tarefas e aumento da produtividade.

Na administração, o processo produtivo sofre constantes mudanças, e com isso a empresa deve motivar seus colaboradores a realizar atividades inovadoras e se adaptar as novas tecnologias, isso inclui o treinamento de pessoas para que a empresa possa atualizar seus processos de trabalho (REICHEL, 2008).

Compreende-se que a importância da GP e a prática de treinamento se dão devido à crescente competição entre as empresas, pois é necessário que os gestores invistam cada vez mais na otimização do processo produtivo afim de obter maior produtividade e lucro. De acordo com Vergara (2012, p. 9):

[...] as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, e realizar esforços de *marketing* a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações.

Em virtude desse conceito, fica evidente o papel desempenhado por cada indivíduo dentro de uma organização, são eles que conduzem os processos, realizam as tarefas e tomam decisões em prol da obtenção de resultados positivos. Então, pode-se afirmar que uma organização é um conjunto de pessoas dotadas de conhecimento que trabalham em equipe a fim de se manter em competitividade.

Neste sentido, Reichel (2008, p.16) relata que “muitas empresas perdem oportunidades pelo simples fato de não estarem preparadas, outras fracassam por terem atuado em momentos inoportunos, outras tantas não sabem proporcionar oportunidades”.

Por fim, visto que a prática de treinamento é um processo essencial para as organizações, vale salientar as suas vantagens e atribuições, como: a vantagem competitiva, o aumento da eficiência na execução das tarefas e serviços, a maior

qualidade e produtividade, o elevado nível de criatividade e a inovação dos produtos e serviços oferecidos e mais, a eficácia nos resultados obtidos. Desse modo, a empresa não contará apenas com colaboradores motivados e satisfeitos, mas também com uma equipe preparada e treinada para lidar com diversas situações.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

O objetivo principal deste trabalho é analisar o processo de treinamento disponibilizado por uma empresa de produtos químicos através do nível de satisfação de seus colaboradores. Pois, sabe-se que o treinamento é um investimento aplicado em prol da capacitação e desenvolvimento dos indivíduos para obter vantagem competitiva. A metodologia utilizada para a realização deste estudo se faz necessária devido ao conjunto de técnicas e procedimentos capazes de obter melhores esclarecimentos e soluções sobre o tema abordado.

Neste contexto, os métodos de pesquisas utilizados para atingir os objetivos deste trabalho classificam-se como pesquisa exploratória de cunho bibliográfico. Segundo Gil (2012, p. 27) “As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Com isso, evidencia-se que a exploração das informações se faz necessária para o melhor conhecimento e análise do tema abordado, visto que este método ocorre desde a contextualização da gestão de pessoas até a elaboração de propostas de melhorias para o processo de treinamento.

De acordo com Gil (2012, p. 29). “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. Com isso, a finalidade da pesquisa bibliográfica se faz necessária para que todo o material utilizado sirva de apoio na construção e no direcionamento da pesquisa, onde o pesquisador poderá em fontes confiáveis e realizar comparativos para atingir seus objetivos.

Por fim, levando-se em consideração os aspectos apresentados, a metodologia para a realização deste estudo possui natureza quantitativa. Será aplicado um questionário aos colaboradores com perguntas claras e objetivas, onde

o pesquisador poderá levantar informações úteis referentes ao nível de satisfação dos colaboradores diante do processo de treinamento disponibilizado pela empresa.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi aplicado entre os colaboradores de uma empresa do ramo de produtos químicos na cidade de Ponta Grossa, PR, com o objetivo de realizar um levantamento preciso das informações sobre o nível de satisfação com os treinamentos disponibilizados pela empresa. A população total é de 100 colaboradores do setor de produção, porém a amostra é de 52 colaboradores. Desse modo, a figura 2 indica a posição dos respondentes em relação ao nível de satisfação com a qualidade dos treinamentos oferecidos pela empresa.

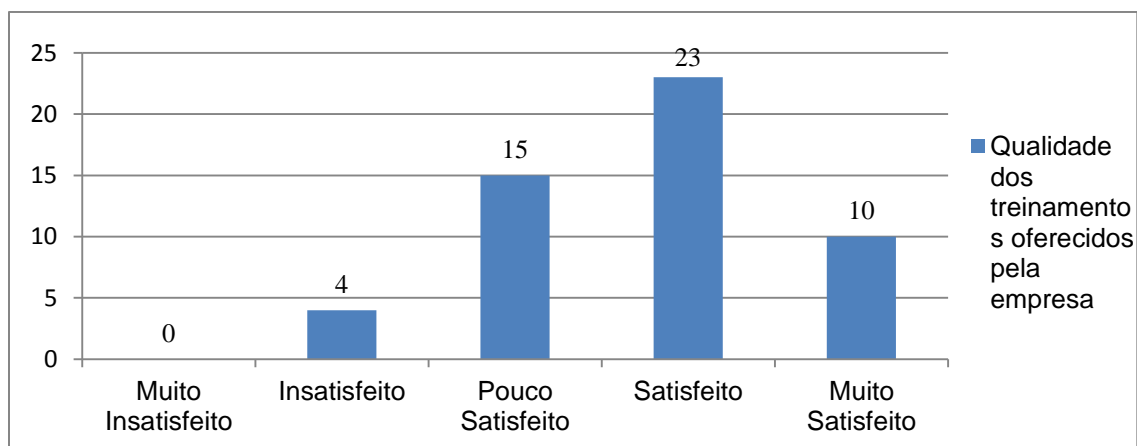


Figura 2 – Qualidade dos treinamentos disponibilizados pela empresa  
Fonte: Pesquisa de campo (2016)

De acordo com o exposto na figura 2, 44% dos colaboradores estão satisfeitos com a qualidade dos treinamentos oferecidos pela empresa e 19% estão muito satisfeitos. Por outro lado, 29% responderam que estão pouco satisfeitos e apenas 8% estão insatisfeitos. É possível relatar a importância da empresa focar na qualidade dos treinamentos, visto que é um método de capacitação e desenvolvimento dos indivíduos na da obtenção de resultados.

Assim, Reichel (2008, p. 15) relata que: “Quando os objetivos do treinamento e desenvolvimento estão sendo atingidos, a empresa pode investir, gerenciar e explorar o conhecimento de cada funcionário.” Sabe-se que o ser humano é dotado de habilidades e capacidades que podem ser melhoradas com o incentivo correto,



com isso se faz necessário que a empresa busque maneiras compatíveis de treinamento para atingir uma totalidade de satisfação da equipe.

Ao observar a figura 3 relacionada à diversidade das formas de aplicação dos treinamentos, percebe-se que cada indivíduo reage de uma forma diferente a cada método desenvolvido.

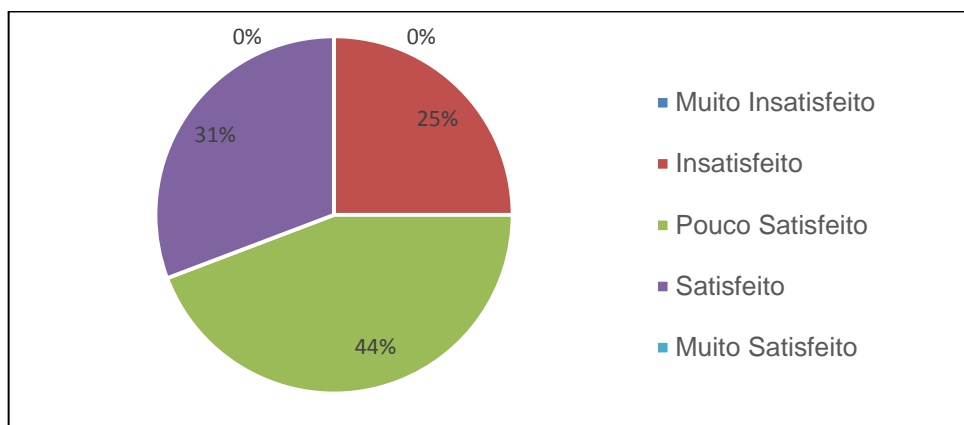


Figura 3 - A diversidade das formas de aplicação dos treinamentos  
Fonte: Pesquisa de campo (2016).

Verifica-se também nesta figura, o resultado sobre o nível de satisfação dos colaboradores diante da diversidade das formas de aplicação dos treinamentos. Onde 44% dos colaboradores responderam estar pouco satisfeitos e 25% estão insatisfeitos, a idéia que se tem é de que 69% dos colaboradores não tiram muito proveito dos treinamentos, porém 31% dos colaboradores estão satisfeitos com as formas de aplicação dos mesmos.

Seguindo esta temática, compreende-se que é preciso criar novos modelos de aprendizagem, novas formas de aplicar o treinamento, pois para coordenar pessoas deve-se inovar constantemente para que resulte em competitividade e lucratividade para a empresa. (REICHEL, 2008)

Diante do exposto, é possível afirmar que as formas de se aplicar os treinamentos podem interferir de maneira significativa no resultado final. A empresa deve inovar buscar maneiras mais adequadas para repassar informações e até mesmo investir em novas tecnologias para aumentar a capacidade de aprendizagem da sua equipe.

A figura 4 apresenta um comparativo da frequência e a carga horária dos treinamentos disponibilizados pela empresa. Sabe-se que os treinamentos devem

ter continuidade e assiduidade para manter a padronização das tarefas e qualidade de execução. Em relação à frequência, 6% estão muito insatisfeitos, 23% estão insatisfeitos e 54% estão pouco satisfeitos. No entanto, 17% responderam estar satisfeitos com a frequência dos treinamentos. Na discussão dessa tabela nota-se que a assiduidade aos treinamentos é maior entre os colaboradores pouco satisfeitos, perfazendo um total de 54% de frequência e carga horária de treinamentos de 40,38% sendo a maior representação, o que faz refletir que os treinamentos não estão à altura do esperado pelos colaboradores.

| NÍVEL DE SATISFAÇÃO | FREQUÊNCIA DOS TREINAMENTOS |             | CARGA HORÁRIA DOS TREINAMENTOS |             |
|---------------------|-----------------------------|-------------|--------------------------------|-------------|
|                     | Quant.                      | %           | Quant.                         | %           |
| Muito Insatisfeito  | 3                           | 5,77%       | 0                              | 0%          |
| Insatisfeito        | 12                          | 23,08%      | 6                              | 11,54%      |
| Pouco satisfeito    | 28                          | 53,84%      | 21                             | 40,38%      |
| Satisfeito          | 9                           | 17,31%      | 24                             | 46,15%      |
| Muito satisfeito    | 0                           | 0%          | 1                              | 1,92%       |
| <b>TOTAL</b>        | <b>52</b>                   | <b>100%</b> | <b>52</b>                      | <b>100%</b> |

Tabela 1 - A frequência e carga horária dos treinamentos disponibilizados pela empresa.  
Fonte: Pesquisa de campo (2016)

Referente à carga horária dos treinamentos, 46% dos colaboradores responderam estar satisfeitos e 2% estão muito satisfeitos. Contudo, 40,38% disseram estar pouco satisfeitos e 12% insatisfeitos. O que representa uma divisão de opiniões, visto que cada colaborador tem suas necessidades individuais, a carga horária dos treinamentos pode ser ou não um facilitador.

Desse modo, Reichel (2008, p. 28) relata que “[...] cursos isolados, de curta duração, desintegrados da estratégia e dos planos futuros da empresa, fazem com que os participantes absorvam muito pouco dos conhecimentos ou mudanças comportamentais necessários”. Assim, é possível analisar que a empresa necessita de um cronograma adequado para a realização dos treinamentos, visto que a frequência e a carga horária devem ser bem planejadas para que obtenham maior nível de aproveitamento dos colaboradores.

A figura 5, mostra o nível de satisfação dos colaboradores com os temas abordados nos treinamentos e a atualização quanto às novas tecnologias.

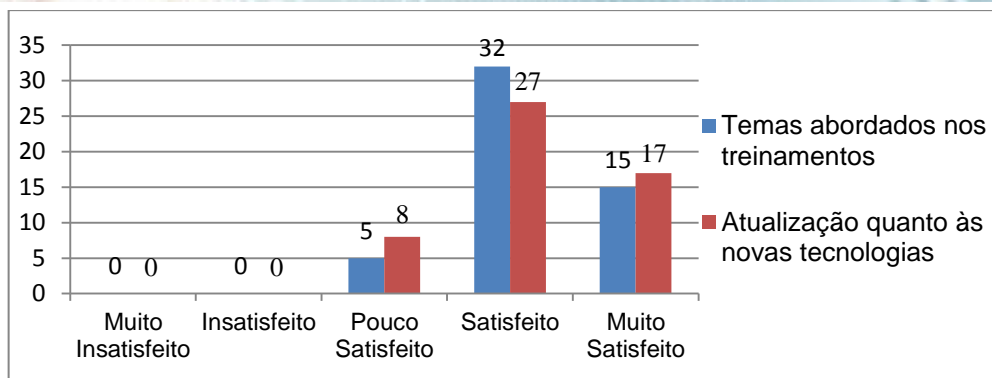


Figura 5 - Assuntos e temas abordados nos treinamentos e atualização dos colaboradores quanto às novas tecnologias.

Fonte: Pesquisa de campo (2016).

Conforme a representação gráfica contida na figura 5, 10% dos colaboradores disseram estar pouco satisfeitos com os temas abordados nos treinamentos, porém 62% responderam estar satisfeitos e 28,85% estão muito satisfeitos, o que é um resultado satisfatório para a pesquisa. Em relação à atualização quanto às novas tecnologias, 15% dos colaboradores afirmaram estar pouco satisfeitos com a modalidade, 52% estão satisfeitos e 33% estão muito satisfeitos referente a este critério de análise, obtendo também um resultado favorável.

Desse modo, Reichel (2008, p. 12) afirma que “as inovações proporcionam grandes mudanças para as empresas. Esse novo ambiente da era da informação exige novas capacidades para assegurar o sucesso competitivo.” Assim, compreende-se que a empresa deve atualizar seus colaboradores quanto às novas tecnologias e abordar temas de conteúdo inovador nos treinamentos oferecidos, visto que o cenário organizacional sofre constantes mudanças de acordo com as novas tecnologias.

A empresa necessita inovar seus métodos de trabalho, aderir às novas tecnologias e treinar seus colaboradores dando apoio pedagógico de longa duração. Os treinamentos precisam trazer temas modernos que sejam de total utilidade para a atuação dos indivíduos dentro da empresa. (REICHEL, 2008)

A figura 6 enfatiza a questão sobre a disponibilidade dos treinamentos para todos os colaboradores.

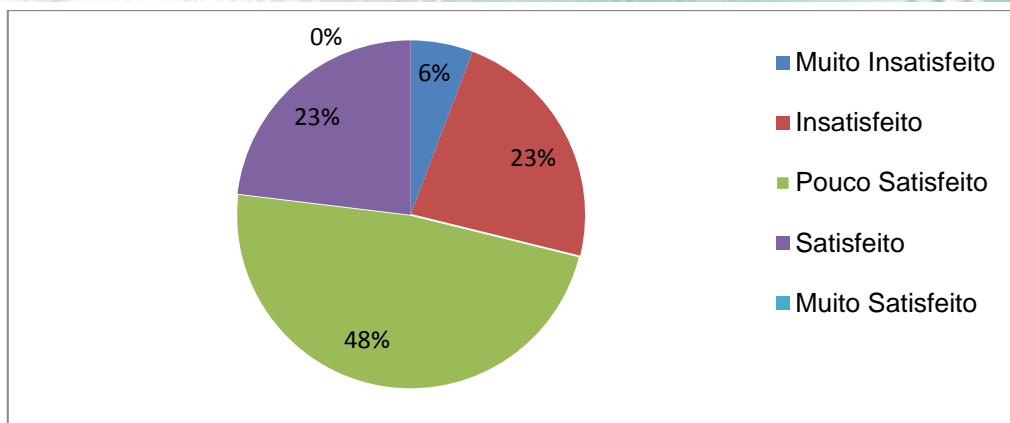


Figura 6 – Disponibilidade dos treinamentos para todos os colaboradores  
Fonte: Pesquisa de campo (2016).

De acordo com a análise da figura 7% dos colaboradores disseram estar pouco satisfeitos com a questão levantada, 23% estão insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos. Contudo, 23% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos com a disponibilidade dos treinamentos para toda a equipe, mesmo assim, a pesquisa teve um resultado insatisfatório sobre este questionamento.

Com isso, as organizações devem contemplar estratégias de gestão de pessoas que enfatizem o treinamento igualitário, a educação continuada e o desenvolvimento da mão-de-obra qualificada. Sabe-se que todas as pessoas fazem parte da organização, então a empresa deve disponibilizar meios de aprendizagem para todos, de modo com todas as mudanças e transformações sejam do conhecimento de todos. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006)

Em relação aos treinamentos estarem disponíveis para todos os indivíduos, a empresa deve se conscientizar de que cada pessoa absorve conhecimento de uma maneira diferente, porém é preciso investir na capacitação de todos para que a equipe esteja totalmente qualificada e capacitada para contribuir com os objetivos da empresa.

Na figura 7 é feita a apresentação de três questionamentos: a contribuição para a igualdade de crescimento e desenvolvimento de novas competências; a existência de condições para aplicar os conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho e as oportunidades criadas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento profissional.

| NÍVEL DE SATISFAÇÃO | IGUALDADE DE CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO |   | CONDIÇÕES PARA APLICAR OS CONHECIMENTOS |   | OPORTUNIDADES CRIADAS PELA EMPRESA |   |
|---------------------|--|---|---|---|------------------------------------|---|
|                     | Quant.                                     | % | Quant.                                  | % | Quant.                             | % |
|                     |  |   |   |   |                                    |   |

|                    |           |             |           |             |           |             |
|--------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Muito Insatisfeito | 0         | 0%          | 0         | 0%          | 0         | 0%          |
| Insatisfeito       | 9         | 17,31%      | 1         | 1,92%       | 2         | 3,85%       |
| Pouco Satisfeito   | 25        | 48,08%      | 18        | 34,61%      | 17        | 32,69%      |
| Satisfeito         | 15        | 28,84%      | 22        | 42,31%      | 23        | 44,23%      |
| Muito Satisfeito   | 3         | 5,77%       | 11        | 21,15%      | 10        | 19,23%      |
| <b>TOTAL</b>       | <b>52</b> | <b>100%</b> | <b>52</b> | <b>100%</b> | <b>52</b> | <b>100%</b> |

Tabela 2 – Análise sobre a igualdade de crescimento e desenvolvimento de novas competências, a existência de condições para aplicar os conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho e as oportunidades criadas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento profissional.

Fonte: Pesquisa de campo (2016).

Os resultados sobre a igualdade de crescimento e desenvolvimento de novas competências mostram que 48% dos colaboradores estão pouco satisfeitos e 17% estão insatisfeitos, entretanto, 29% afirmaram estar satisfeitos e 6% muito satisfeitos. Neste contexto, fica evidente que a pesquisa tem um resultado insatisfatório sobre este questionamento. Em relação à existência de condições para aplicar os conhecimentos no ambiente de trabalho 42% responderam estar satisfeitos, 21% muito satisfeitos, 35% responderam estar pouco satisfeitos e 2% insatisfeitos.

A questão sobre as oportunidades criadas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento profissional mostra que 44% estão satisfeitos e 19% muito satisfeitos, contudo, 33% afirmaram estar pouco satisfeitos e 4% insatisfeitos. A cultura da empresa é um fator importante para a elaboração de treinamento, esta deve promover a evolução intelectual e as habilidades das pessoas. E, o ambiente organizacional deve propor meios para que os colaboradores possam exercitar os conteúdos apresentados e incentivar a busca por novos conhecimentos. (REICHEL, 2008)

Através da análise realizada sobre os aspectos apresentados, fica evidente que a empresa deve inovar seus métodos de capacitação dos colaboradores, visto que para isso é necessário criar oportunidades para que os indivíduos possam se desenvolver e superar as barreiras do conhecimento.

## CONCLUSÃO

O estudo revelou que as organizações estão se conscientizando sobre o valor das pessoas, e da sua elevada importância para obtenção dos resultados. Com isso, os gestores passaram a investir no desenvolvimento e capacitação dos indivíduos, como uma estratégia de competitividade e aumento da produtividade.



A partir das informações disponibilizadas pelos colaboradores da empresa pesquisada, é possível relatar que existe uma divergência de opiniões entre os aspectos questionados sobre o treinamento disponibilizado pela empresa, com isso, a empresa deve buscar novas alternativas que tragam um maior nível de satisfação da equipe, visto que os indivíduos têm objetivos e necessidades diferentes.

Assim, concluí-se que são as pessoas que conduzem a organização, então se faz necessário treiná-las para que as mesmas possam se desenvolver e superar as barreiras de conhecimento existentes, porém, a empresa deve investir em diferenciais e tecnologias inovadoras para obter resultados cada vez mais elevados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. rev. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.

GUELBERT, Marcelo. **Estratégia de Gestão de Processos e da Qualidade**. Curitiba: Iesde Brasil S.a, 2012. 148 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=RHMA7tHU2XUC&pg=PA68&dq=importância+do+treinamento+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi8ybrzu5PNAhUBTSYKHdcCDS0Q6AEIKzAA#v=onepage&q=importância+do+treinamento+de+pessoas&f=false>>. Acesso em: 06 jun. 2016

REICHEL, Harduim. **Treinamento e Desenvolvimento**. Curitiba: Iesde Brasil S.a, 2008. 196 p. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=YqT8TuKtidUC&pg=PA111&dq=importância+do+treinamento&hl=pt-BR&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=importância+do+treinamento&f=false](https://books.google.com.br/books?id=YqT8TuKtidUC&pg=PA111&dq=importância+do+treinamento&hl=pt-BR&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=importância+do+treinamento&f=false)>. Acesso em: 05 jun. 2016.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Fgv, 2006. 312 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=y3EOjfSfZnKc&pg=PA277&dq=importância+do+treinamento+de+pessoas&>>. Acesso em: 06 jun. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.