

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES

Estéfane Ferreira Matos¹ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Rhaiany Istheffany Iopp² – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Vanessa Aparecida Da Silva Souza³ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Carolina Pires Santos⁴ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

RESUMO

Este artigo aborda a importância do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores e tem como objetivo geral identificar a importância da cultura de treinamento e desenvolvimento dos empregados de uma organização e descrever as estratégias mais comuns para o desenvolvimento dos funcionários, como o treinamento interno e externo, *feedback*, auto aprendizado, ajustes de metas e a partilha de informações. Para esse propósito, alguns objetivos específicos se fazem necessários, como: verificar o papel do treinamento para a melhoria de desempenho de colaboradores; explicar como um programa de treinamento pode melhorar a qualidade e produtividade e mostrar os benefícios da cultura de desenvolvimento. Acredita-se que a cultura de treinamento e desenvolvimento dentro de uma organização traz diversos benefícios, como: reduzir a taxa de rotatividade; oferecer mais qualidade nos resultados; melhorar a produtividade; reduzir erros e retrabalho e aumentar a satisfação dos colaboradores. Esse estudo enquadra-se como pesquisa básica, utiliza uma abordagem qualitativa e como procedimentos técnicos para coleta de dados foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a entrevista. Foram realizadas duas entrevistas com líderes da empresa Umoe Bioenergy S/A da cidade de Sandovalina-SP. Conclui-se que as práticas de treinamento e desenvolvimento possuem um papel estratégico na busca por impulsionar o desempenho organizacional e trazem diversos benefícios, tanto para a empresa, quanto para seus colaboradores.

Palavras-chave: Treinamento. Desenvolvimento. T&D. Empresas. Colaboradores.

ABSTRACT

This article addresses the importance of employee training and development and its general objective is to identify the importance of an organization's employee training and development culture and describe the most common strategies for employee development, such as internal and external training, feedback, self-learning, goal adjustments and information sharing. For this purpose, some specific objectives are necessary, such as: verifying the role of training in improving employee performance; explain how a training program can improve quality and productivity and show the benefits of the development culture. It is believed that the training and development culture within an organization brings several benefits, such as: reducing the turnover rate; offer more quality results; improve productivity; reduce errors and rework

¹ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: estefane.matos@etec.sp.gov.br

² - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: rhaiany.iopp@etec.sp.gov.br

³ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: vanessa.silva983@etec.sp.gov.br

⁴ - Bacharel em Administração – e-mail: carolina.santos376@etec.sp.gov.br – Orientadora

and increase employee satisfaction. This study is classified as basic research, uses a qualitative approach and bibliographical research and interviews were used as technical procedures for data collection. Two interviews were carried out with leaders from the company Umoe Bioenergy S/A in the city of Sandovalina-SP. It is concluded that training and development practices play a strategic role in the quest to boost organizational performance and bring several benefits, both for the company and its employees.

Keywords: Training. Development. T&D. Companies. Collaborators.

1 INTRODUÇÃO

Desde o princípio da civilização, os seres humanos compartilhavam seus conhecimentos e habilidades com seu grupo social. Atividades básicas de sobrevivência como a caça, a pesca e a agricultura eram aprendidas e repassadas de geração em geração. Com o progresso da humanidade surgiram o comércio e novos tipos de relações de trabalho, porém a necessidade de adquirir e transferir conhecimentos essenciais para a realização das tarefas aumentou (LINDEN, 2009).

O surgimento das indústrias no século XVIII tornou os ofícios mecânicos e repetitivos e trouxe à tona a necessidade de capacitação dos trabalhadores para uma execução satisfatória das atividades. Nesse período não havia precisão de trabalhadores altamente qualificados, por isso, os treinamentos eram rápidos e específicos para áreas técnicas da empresa (LINDEN, 2009).

A cultura de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) começou a ser percebida a partir do início do século XX, com a Administração Científica, que identificou que para melhorar a qualidade do trabalho e atingir melhores resultados era preciso capacitar os funcionários. Com os avanços e transformações da sociedade, atualmente o T&D evoluiu e se tornou em elemento importante dentro das organizações (CHIAVENATO, 1999).

Treinamento e Desenvolvimento trata-se de um conjunto de ações planejadas que a empresa realiza para contribuir com a geração de resultados alinhados aos objetivos organizacionais. Logo, de acordo com seu negócio, a corporação traça os conhecimentos, habilidades e atitudes que os profissionais, em diferentes setores, precisam adquirir para agregar valor ao negócio e ao aprendizado organizacional (CHIAVENATO, 1999).

Considerando a importância da cultura de desenvolvimento nos processos de aprendizado dos colaboradores das empresas brasileiras, é extremamente importante enfatizar como as

organizações podem garantir a melhoria contínua das habilidades dos colaboradores, e consequentemente, melhorar a produtividade da empresa.

Sendo assim, esta pesquisa busca responder o seguinte questionamento: qual a importância da cultura de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores de uma organização? O objetivo geral desse artigo é identificar a importância da cultura de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores de uma organização e descrever as estratégias mais comuns para o desenvolvimento dos funcionários, como o treinamento interno e externo, *feedback*, auto aprendizado, ajustes de metas e a partilha de informações.

Para esse propósito, alguns objetivos específicos se fazem necessários, como: verificar o papel do treinamento para a melhoria de desempenho de colaboradores; explicar como um programa de treinamento pode melhorar a qualidade e produtividade e mostrar os benefícios da cultura de desenvolvimento.

Este tema é de extrema importância, pois é fundamental que a empresa estimule os colaboradores a desenvolverem novas habilidades, competências e comportamentos. Essa pesquisa irá beneficiar pequenas e grandes empresas que buscam implantar a cultura de treinamento e desenvolvimento entre seus colaboradores.

Acredita-se que a cultura de treinamento e desenvolvimento dentro de uma organização traz diversos benefícios, como: reduzir a taxa de rotatividade de pessoal; oferecer mais qualidade nos resultados; melhorar a produtividade; reduzir erros e retrabalho e aumentar a satisfação dos colaboradores. Além disso, um trabalhador com um perfil de autodesenvolvimento tem um melhor desempenho, mais capacidade de adaptação e é mais resiliente em situações adversas.

Espera-se que este estudo evidencie a importância do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores para a performance organizacional. Além disso, espera-se identificar boas práticas e recomendações que possam ser úteis para outras organizações interessadas em aprimorar o treinamento e desenvolvimento dentro da sua organização.

2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento e Desenvolvimento (T&D) podem ser definidos como um conjunto de práticas e estratégias estabelecidas pela empresa com o objetivo de melhorar os resultados da organização. “Devido a um ambiente corporativo exigente e dinâmico as organizações buscam

ações voltadas às constantes capacitações das pessoas, com intuito de torná-las mais eficazes naquilo que fazem.” (GIL, 2007. p. 118).

De acordo com Chiavenato (1998, p. 295):

treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos (CHIAVENATO, 1998, p. 295).

Sendo assim, o T&D tem como objetivo principal capacitar os colaboradores para adquirirem novas habilidades e competências necessárias para desempenhar suas funções de forma mais eficiente. Segundo Araújo (2006, p. 92) “treinamento e desenvolvimento (T&D) podem enfatizar tanto a tarefa quanto a pessoa que vai executá-la, buscando um aprendizado ou aprimoramento como resultado final”.

A cultura de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) pode ser desenvolvida pelo setor de Recursos Humanos da empresa, ou cria-se uma área específica para projetar e organizar os processos de T&D. Esse setor será responsável por analisar as necessidades de educação corporativa e quais as melhorias que podem ser adotadas na busca pela ampliação do conhecimento.

Para que as organizações obtenham resultados satisfatórios os gestores possuem um papel fundamental para o processo de melhoria de treinamento e desenvolvimento. Para Chiavenato, (2004) o bom gestor deve antes de tudo ser um grande comunicador, transmitir claramente as propostas da empresa, fazendo com que sua equipe aja ativamente durante todo o processo atrás de resultados satisfatórios para todos que trabalham na organização.

Desta forma, considera-se que o treinamento e desenvolvimento são de suma importância para qualificar os colaboradores, aprimorando as habilidades exigidas pelos cargos exercidos e consequentemente aumentando a produtividade.

2.1 Definição de Treinamento

Treinamento é um processo educacional que objetiva gerar crescimento e mudanças de comportamento. Segundo Chiavenato (2004), o treinamento ocorre em curto prazo e pode-se

dizer que é um processo educacional sistemático, no qual as pessoas são treinadas para objetivos definidos, envolvendo habilidades, atitudes e conhecimentos.

O treinamento é um meio de aprimorar o cargo, trazendo conhecimentos adicionais e aumentando o desempenho na função exercida. Modernamente, o treinamento é utilizado para trabalhar competências para que os colaboradores se tornem mais proativos e inovadores, colaborando com os objetivos da empresa.

Os treinamentos são importantes porque se referem à preparação dos colaboradores para a realização das várias tarefas do cargo, como também oferece oportunidades para o permanente desenvolvimento pessoal e proporciona mudanças nas atitudes dos indivíduos.

A execução dos treinamentos deve ser planejada e seguir etapas estabelecidas. Primeiramente, a área responsável deve realizar um diagnóstico das necessidades de treinamentos a médio e longo prazo, que pode ser feito a partir da análise dos pontos fracos organizacionais, das tarefas a serem executadas, da análise individual e coletiva. Em seguida, há a programação do treinamento, que é a elaboração do programa que atenderá as necessidades diagnosticadas; logo após, o programa de treinamento é aplicado e, por fim, realiza-se uma avaliação para verificar os resultados obtidos com o treinamento (CHIAVENATO, 2010).

Para Milkovich (2000) a execução de treinamento deve levar em consideração os seus diferentes tipos: treinamento de integração, que objetiva adaptar as pessoas à organização; treinamento técnico-operacional, que busca a capacitação do indivíduo para o desempenho das tarefas específicas a serem realizadas; treinamento gerencial, que procura desenvolver a competência técnica, administrativa e comportamental; e o treinamento comportamental, que tem como intuito solucionar os problemas das inter-relações no contexto do trabalho.

Em uma perspectiva tradicional, observamos que de um lado há o profissional que recebe capacitação, adquire novos conhecimentos, habilidades e está apto a exercer suas funções e, de outro, há a empresa que se torna mais competitiva ao contar com profissionais capazes de desenvolver e entregar produtos e serviços inovadores, qualificar os processos e proporcionar experiências únicas aos clientes (LEITE, P. A. R. LOTT, 2013).

Pode-se observar um crescimento significativo nos investimentos com treinamento e capacitação dos colaboradores, como forma de aumentar a competitividade no mercado. Portanto,

o treinamento pode ser considerado uma ferramenta para obter lucratividade, conciliando os interesses organizacionais com a valorização do capital humano.

2.2 Definição de Desenvolvimento

Desenvolvimento é toda ação relacionada com o processo de crescimento e evolução de um objeto, pessoa ou situação em uma determinada condição. O ato de se desenvolver proporciona preparação para o próximo passo, possibilitando o crescimento direcionado aos resultados desejados (MARRAS, 2009).

Chiavenato (2010, p.410) afirma que o desenvolvimento:

é um conjunto de experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional, e ele está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual (CHIAVENATO, 2010, p.410).

Sendo assim, o desenvolvimento dos colaboradores pode ser definido como o processo de melhoria contínua, a partir da aplicação de programas de treinamento, aprendizado e formação. É importante para os colaboradores, pois permite que os mesmos ampliem suas capacidades, além de promover maiores oportunidades.

O crescimento individual leva ao crescimento das equipes, o que direciona o crescimento dos setores da empresa, e assim, ao crescimento da organização como um todo. Portanto, como afirma Chiavenato (2009, p.17), “desenvolva as pessoas e elas devolverão à organização”.

Apesar de “ambos, treinamento e desenvolvimento (T&D), constituem processo de aprendizagem”. (CHIAVENATO, 2010, p. 367). É importante destacar, que há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Apesar dos métodos serem parecidos, a sua perspectiva de tempo é diferente.

Enquanto o treinamento está focado para o cargo atual, buscando melhorar as capacidades exigidas para o desempenho imediato do cargo, o desenvolvimento de pessoas objetiva os cargos a serem ocupados futuramente e as novas habilidades que serão requeridas. (CHIAVENATO, 1998).

Ou seja, o treinamento objetiva resultados mais rápidos com a intenção de aprimorar as habilidades do colaborador para uma tarefa já determinada. Por sua vez, o “desenvolvimento é a preparação das pessoas para posições mais complexas em termos de abrangência ou para carreiras diversas da que ela está engajada ou desempenhando” (CARVALHO, 1993, p. 196).

2.3 Os impactos do Treinamento e Desenvolvimento

Para as grandes organizações, o treinamento e desenvolvimento não é somente uma despesa, mas sim um precioso investimento, seja na organização como nas pessoas que nela trabalham, e é por esse motivo que treinar e desenvolver pessoas vem se tornando cada vez mais vital para as organizações.

A cultura de aprendizagem cria oportunidades de desenvolvimento e faz com que a organização não dependa apenas da contratação externa para aumentar suas competências e experiências. Em um cenário em que é difícil contratar pessoas com os conhecimentos e habilidades desejadas, ela será ainda mais importante.

As práticas do treinamento e desenvolvimento são extremamente benéficas tanto para a empresa quanto para seus colaboradores. Dentre os benefícios que podem ser proporcionados, carvalho (1993) aponta:

- A identificação das características dos colaboradores;
- A organização dos métodos de formação e aperfeiçoamento dos colaboradores;
- A melhoria dos padrões profissionais dos empregados;
- A ampliação do aproveitamento das aptidões dos colaboradores;
- O aumento da estabilidade empregatícia;
- O crescimento da autoconfiança e espírito de trabalho em equipe;
- O aumento da qualidade dos produtos ou serviços oferecidos;
- Maiores possibilidades de ampliação ou transformação dos programas de trabalho;
- O aumento do número de cargos de liderança e supervisão a disposição dentro da própria organização;
- A diminuição de custos pela queda de retrabalho;
- A melhoria nas condições de competitividade;
- O aumento no nível de segurança econômica
- A queda considerável nos acidentes de trabalho

Investir em treinamento e desenvolvimento dos funcionários é essencial para as empresas que buscam aumentar sua lucratividade em longo prazo. Ao capacitar os colaboradores com as habilidades necessárias para desempenhar suas funções de forma eficaz e inovadora, as empresas podem alcançar níveis mais altos de produtividade, qualidade e satisfação do cliente, refletindo diretamente nos resultados financeiros da organização.

Logo, o treinamento e desenvolvimento são investimentos estratégicos que contribuem significativamente para a lucratividade e o sucesso das empresas. Portanto, é notável que o treinamento e desenvolvimento de pessoas são ações fundamentais para toda e qualquer empresa que deseja crescer progressivamente em seus resultados e atividades. Além disso, gera impactos positivos incontestáveis que justificam e fundamentam ainda mais a sua importância.

2.4 Treinamento e Desenvolvimento e Fatores Motivacionais.

Os processos de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores têm um grande impacto nos fatores motivacionais. Participar de programas de treinamento fortalece o desejo de seguir atuando na empresa e aumenta os fatores motivacionais, como: a autonomia, a habilidade de aprender e desenvolver-se, a perspectiva de crescimento profissional e o estabelecimento de um ambiente de apoio.

Segundo Soto (2002, p.118):

a motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizado que impulsiona o organismo a atividade iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada (SOTO, 2002, p.118).

Logo, os colaboradores que participam do treinamento se sentem mais motivados, pois a prática de treinamentos proporciona melhorias, capacitando-os e valorizando-os para que os mesmo sejam desenvolvidos dentro da empresa e, ao mesmo tempo, a empresa consegue uma integração entre seus colaboradores, tornando um diferencial na qualidade de vida no trabalho.

2.5 Principais estratégias de treinamento e desenvolvimento

Treinamento e desenvolvimento é um processo estratégico com o foco em desenvolver times, líderes e colaboradores. É um projeto com foco em melhorias em habilidades,

competências, técnicas e outras atribuições importantes para a realização de um trabalho cada vez melhor.

Segundo Robbins (2002) existe dois formatos possíveis para processo de treinamento: o formal e o informal. O primeiro é caracterizado pelo formato estruturado e o planejamento com antecedência e o segundo, apresenta-se de forma não estruturada e pode ser facilmente adaptável às situações e às pessoas.

Existem diversos tipos de treinamento de colaboradores, os mais comuns são: reciclagem e atualização profissional; programas de treinamento para preencher vagas de gerência e supervisão através de recrutamento interno; redução de *gaps* (lacunas) de competência; integração de novos profissionais e os *soft skills*, que são treinamento que visam melhorar comportamentos e atitudes (PEREIRA e FERREIRA, 2014).

Os treinamentos podem ocorrer presencialmente, *e-learning (online)* utilizando textos, vídeos e áudios; *microlearning*, treinamentos rápidos com o conteúdo e propostas de exercícios; por meio da sala de aula invertida; por meio do convívio com profissionais mais experientes e através da gamificação, uma ferramenta que usa *design* de jogos para aprimorar as habilidades. (DI BARTOLOMEO STAHL, F.H. ELIAS, 2015).

Entre os tipos de desenvolvimento de colaboradores pode-se citar: plano de carreira, que possibilita sair dos níveis menores para cargos e salários mais altos; educação continuada, pois é necessário manter rotinas de aprendizado após a formação inicial e a gestão da mudança, que objetiva manter a organização atualizada quanto às inovações (PEREIRA e FERREIRA, 2014).

Já como método de desenvolvimento existe a rotação, que possibilita que o colaborador exerça diferentes funções na organização; a qualificação externa por meio de cursos profissionalizantes, a concessão de *Feedbacks*, visando à melhoria contínua e o *mentoring*, quando profissionais dos cargos mais elevados da organização orientam novos talentos (PEREIRA e FERREIRA, 2014).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à finalidade, esta pesquisa classifica-se como básica, pois tem o papel fundamental de ampliar os conhecimentos em relação ao assunto determinado. De acordo com Prodanov

(2013, p.51) a pesquisa básica “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”.

Para atingir os objetivos propostos, este estudo adotou uma abordagem qualitativa, que visa descobrir, descrever e compreender os significados das experiências subjetivas de indivíduos ou grupos, por meio da coleta de dados. Segundo Gil (2002, p.133):

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório (GIL, 2002, p.133).

Como procedimentos técnicos para coleta de dados foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a entrevista. A revisão bibliográfica consiste na análise e compilação de textos publicados sobre um determinado tema, de forma a ter uma visão ampla e aprofundada sobre o assunto. Todo trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

De acordo com Prodanov (2013, p.54) classifica-se como pesquisa bibliográfica:

quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa (PRODANOV, 2013, p.54).

A entrevista trata-se de um método de coleta de dados qualitativo, que envolve o diálogo entre o pesquisador e a pessoa entrevistada, para coleta de dados através da interação verbal entre eles. Marconi e Lakatos (2003, p. 195) definem a entrevista como:

um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (MARCONI e LAKATOS, 2003, p. 195).

As entrevistas foram realizadas com colaboradores e gestores da empresa UMOE BIOENERGY S/A da cidade de Sandovalina-SP.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de aprofundar os conhecimentos sobre o tema e compreender a visão dos gestores sobre a cultura de treinamento e desenvolvimento, foram realizadas duas entrevistas com líderes que vivenciam as práticas de T&D constantemente no seu ambiente de trabalho.

4.1 Primeira Entrevista

O Líder de Produção Agrícola no setor de Fertirrigação na empresa Umoe Bioenergy S/A sediada na cidade de Sandovalina-SP, senhor Tiago Almeida, nasceu em 07 de maio de 1992 e é morador da cidade de Narandiba-SP.

Segundo o entrevistado, o treinamento e desenvolvimento dos funcionários influencia positivamente nos resultados das empresas, pois a gestão e qualificação dos colaboradores traz inúmeros benefícios a longo prazo, como o aumento da produtividade e da motivação.

De acordo com Tiago Almeida, a promoção de treinamento e capacitação dos colaboradores ajuda na retenção de talentos, pois os funcionários se sentem valorizados. Além disso, os colaboradores da sua empresa adquirem os conhecimentos necessários para a execução de tarefas e conforme adquirem experiências, os erros diminuem e a produtividade aumenta, gerando menos custos. A eficiência aumenta a produtividade dos funcionários sem sobrecarregar ninguém, assim se sentem preparados para os desafios propostos.

4.2 Segunda Entrevista

O segundo entrevistado, Diego Junior Paulino, de 36 anos, também trabalha na usina Umoe Bioenergy S/A sediada na cidade de Sandovalina-SP, no cargo de Líder de Produção Agrícola no setor de Fertirrigação. Ele afirma que já proporcionou treinamentos para sua equipe com objetivo de desenvolver habilidades como a aplicação de vinhaça por aspersão e o manuseio dos equipamentos que são operados por seus subordinados.

Diego informou que a empresa possui políticas de treinamento e desenvolvimento dos funcionários e que essas ações começam assim que um colaborador é contratado para que fiquem claras as funções que ele irá realizar e sejam adquiridas as habilidades necessárias à função.

O entrevistado afirma que o principal benefício da realização de treinamento e desenvolvimento constantemente é a melhora no rendimento, mantendo a segurança. Quando os colaboradores são treinados eles passam a ter melhores resultados em menos tempo. E, como benefícios para os colaboradores, os treinamentos geram maior conhecimento e competências para a realização de suas atividades com segurança e qualidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Internalizar um projeto estruturado de treinamento e desenvolvimento na empresa traz benefícios para todos, desde o colaborador mais antigo, até o recém integrado e, claro, para a empresa que renova os conhecimentos da equipe e se torna mais competitiva. Como consequência, a empresa contará com profissionais mais qualificados, engajados, ativos e responsáveis.

A hipótese sugerida inicialmente foi comprovada, pois por meio da pesquisa identificaram-se diversos benefícios proporcionados pelo T&D, como: aumento da produtividade; aumento do engajamento da equipe; aumento da satisfação de clientes e colaboradores; maiores oportunidade de crescimento e desenvolvimento de talentos e formação de líderes.

Conclui-se que o treinamento e desenvolvimento de pessoas está diretamente relacionado ao crescimento da empresa. A organização que investe em constante capacitação de sua equipe, se diferencia das demais e ganha competitividade no mercado. Portanto investir em programas eficazes de treinamento e desenvolvimento é fundamental para acompanhar o ritmo acelerado do mercado e garantir o crescimento organizacional.

Esse artigo pretende contribuir para o debate sobre a relevância do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores como estratégia para impulsionar o desempenho organizacional, pois ao compreender melhor os impactos positivos dessas práticas, as empresas poderão investir de forma mais assertiva nessa área.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

CARVALHO, A. V. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1993.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.**

3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.**

2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier/Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** São Paulo: Editora Atlas, 1998.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

DI BARTOLOMEO, R. STAHL, F.H. ELIAS, D.C. **A Gamificação como estratégia para o treinamento e desenvolvimento.** Revista Científica Hermes, n. 14, p. 71-90, 2015. Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2007.

LEITE, P. A. R. LOTT, T. C. C. **Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais.** Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, v. 42, n. 1, 2013.

LINDEN, M. V. D. **História do trabalho: o velho, o novo e o global.** Revista Mundos do trabalho, v. 1, n. 1, p. 11-26, 2009.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 13. ed. São Paulo. Saraiva, 2009.

MILKOVICH, G. T. BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** 1º. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PEREIRA, E. FERREIRA, M. **Treinamento de pessoal.** Anápolis, v. 30, 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções.** São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

SOUZA, C. G. F. GONÇALVES, R. R. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: fator de sucesso em vendas.** Universidade Paulista: Semana Acadêmica, 2012.