

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COMO FERRAMENTA DE MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Elizabete Gomes dos Santos¹
Antônio Wilson dos Santos²

RESUMO

Neste artigo será abordada a importância do treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações, com intuito de agregar valores ao capital humano, a partir de pesquisas bibliográficas e de campo. Com isso, espera-se a satisfação dos colaboradores e a lucratividade da empresa, neste caso o colaborador tende a melhor desempenhar suas funções, podendo evoluir em sua carreira profissional e pessoal. Assim, a presente pesquisa tem como objetivo identificar e verificar a utilização do Treinamento e Desenvolvimento como instrumento de motivação para as pessoas e aumento de produção para as organizações. A aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes vão contribuir com as organizações para que encarem as mudanças que possam vir acontecer, pois, a tecnologia está sempre em evolução. A partir das pesquisas realizadas os dados mostram que há uma intensa relação entre treinamento e desenvolvimento e valorização dos colaboradores.

Palavras chave: Treinamento. Desenvolvimento. Motivação. Valorização.

ABSTRACT

This article is discussed the importance of training and developing people in organizations, aiming to add value to human capital, from literature searches and field. Thus, it is expected to employee satisfaction and profitability, in this case the developer tends to better perform their duties, may evolve in your career and personal. Thus, this research aims to identify and verify the use of Training and Development as a tool to motivate people and increase production for organizations. The acquisition of new knowledge, skills and attitudes will contribute to organizations to address the changes that may happen because the technology is always evolving. From the data of surveys show that there is a strong relationship between training and development and promotion of employees.

KEYWORDS: Training. Developing. Motivation. Recovery.

INTRODUÇÃO

As grandes mudanças que ocorrem no mercado de trabalho fazem com que

¹ Especialista de Gestão de Recursos Humanos da Universidade Leão Sampaio, e-mail: elizabetegomesrh@hotmail.com

² Professor orientador do MBA Recursos Humanos da Universidade Leão Sampaio, e-mail: wilson@univs.edu.br

as pessoas busquem métodos de qualificação que possa atender as necessidades da empresa e contribuir para melhoria na execução de suas tarefas. Para obter um melhor desempenho, colaboradores buscam aquisição sistemática de conhecimento que lhes proporcione uma melhor produtividade em suas atividades, e com isso uma maior motivação fazendo com os mesmos realizem o seu trabalho de maneira excelente, contribuindo para um comportamento superior que gera uma maior fonte de lucratividade e ainda enriquece o capital intelectual, proporcionando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal.

Observa-se que o Treinamento é uma ferramenta moderna que servirá como diferencial competitivo para o mercado diante do desenvolvimento das pessoas, já que essas por si só, buscam esse desenvolvimento para assegurar uma maior capacidade de assumir maiores responsabilidades, pois a cada dia as organizações visam resultados mais complexos.

O mercado está sempre em busca de novos talentos, e muitas organizações vem perdendo colaboradores eficientes e proativos, por não terem visão sistêmica de que o Treinamento é um investimento que desenvolve competências para maior produtividade, criatividade e inovação, que veio para suprir lacunas, estimular e desenvolver capacidades, como também é parte integral de uma estratégia empresarial que agrega valor as pessoas, a organização e aos clientes, ou seja, desenvolvendo o educacional da empresa como um todo, a satisfação pode ir desde o cliente interno (funcionário) até o cliente externo (consumidor final).

O estudo a seguir foi realizado numa rede de óculos na cidade de Juazeiro do Norte, que foca em treinar e desenvolver seus colaboradores para um obter um resultado mais eficaz, que com ele a empresa se sentirá mais segura em relação ao atendimento de seus clientes e ao mesmo tempo fidelizando-os. Utilizou-se a técnica quantitativa e descritiva a fim de conferir se o processo de T&D é vantajoso na busca da motivação para pessoas.

Nesse sentido, a pesquisa tem como objetivo identificar e verificar a utilização do Treinamento e Desenvolvimento como instrumento de motivação para as pessoas e aumento de produção para as organizações.

2 TREINAMENTO

Observa-se que as organizações percebem a cada dia que formar profissionais representa um enriquecimento da organização, que a ampliação educacional da empresa gera uma série de benefícios que agregam valores tanto para a organização quanto para os colaboradores, tais como: mudanças de comportamento, segurança nas tomadas de decisões, qualidade na execução de suas atividades, pro atividade e vantagem competitiva ao mercado em que se inserem, ou seja, para uma organização obter o resultado almejado necessita de pessoas qualificadas, já que essas simbolizam o maior capital intelectual na era da informação.

França (2009, p. 88) “[...] treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais [...]”.

Segundo Chiavenato (2008) Treinamento é considerado um meio de alavancar o desempenho no cargo, e desenvolver competências nas pessoas para que se tornem produtivas, criativas e inovadoras, a fim de colaborar para o sucesso da organização e que se tornem mais valorizadas.

O treinamento é uma quebra de paradigma onde a transmissão de conhecimento se transforma em um facilitador de mudanças contínuas que é de suma importância para que as experiências profissionais venham assegurar ao profissional a capacidade de se desenvolver de forma que o mesmo possa acreditar que é capaz de fazer melhor a cada dia, visando crescimento profissional não só na empresa em que atua, mas confiabilidade e segurança para desafiar outros mercados, podendo assim se sobre sair diante dos novos desafios.

“São as pessoas que fazem as coisas acontecer. Que conduzem os negócios produzem os produtos e prestam os serviços de maneira excepcional.” (CHIAVENTO,2010, p. 366).

As pessoas são o maior patrimônio das organizações, mas para permanecerem e/ou serem bem sucedidas precisam estar dispostas a enfrentar os novos desafios, ou seja, sendo empreendedor de si mesmo. Afinal, pessoas é que fazem a diferença, e como um bem precioso da empresa nada melhor do que gerar um bom retorno, o que significa dizer que para dar bons resultados colaboradores

necessitam estar motivados, satisfeitos, sabendo desempenhar e bem suas tarefas, podendo contar com a equipe nos momentos das necessidades.

Na medida em que o treinamento proporciona a realização das atividades de forma cautelosa e certa, perceberá o aumento da produtividade, redução na execução das atividades, gerando assim melhorias na qualidade do serviço e um incentivo motivacional para o colaborador (MARRAS, 2011).

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes (CHIAVENATO, 2010).

As pessoas contribuem para o sucesso da organização e o treinamento é o meio para desenvolvimento de suas habilidades e atitudes impactando no desempenho do cargo. Pode-se dizer que o potencial humano é um meio inteligente de contribuir de forma incalculável para o crescimento da empresa.

3 PROCESSOS DE TREINAMENTO

Conforme Chiavenato (2008) o processo de treinamento é composto por quatro etapas:

1. Diagnóstico: É o levantamento das necessidades feito na organização para saber onde estar tendo falha de treino.
2. Desenho: Constituem em criar o cronograma de treinamento para ter um direcionamento das atividades necessárias.
3. Implementação: Têm por objetivo executar o processo de treinamento.
4. Avaliação: Conferência do efeito do treinamento para capital humano, conforme a figura 1.

Figura 1: O processo de treinamento.

Necessidades a Satisfazer	Desenho do Treinamento	Condução do Treinamento	Avaliação dos Resultados
Diagnóstico da Situação	Decisão Quanto à Estratégia	Implementação ou Ação	Avaliação e Controle

<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos da Organização • Competências Necessárias • Problemas de Produção • Problemas de Pessoal • Resultados da Avaliação do Desempenho 	<p>Programação do treinamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quem treinar • Como treinar • Em que treinar • Onde treinar • Quando treinar 	<ul style="list-style-type: none"> • Condução e aplicação do Programa de Treinamento através de: <ul style="list-style-type: none"> —Gerente de linha —Assessoria de RH —por ambos —por terceiros 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoração do Processo • Avaliação e Medição de Resultados • Comparação da Situação Atual com a Situação Anterior • Análise do custo/benefício
--	---	---	--

Fonte: CHIAVENATO, Idalberto, *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro:Elsevier,2008, p. 372

Treinar profissionais não significa somente realizar cursos. O treinamento deve ser visto com uma ferramenta que servirá para promover melhorias das necessidades organizacionais, diante de diagnósticos feitos pelos gestores de maneira eficaz, considerando vários fatores. Esses fatores devem ser seguidos detalhadamente, são eles quem conduzem os líderes para um direcionamento de treinamentos, para que estes não se distanciem das necessidades estratégicas da empresa.

Segundo Marras (2011, p. 145) “[...] etapa do processo de treinamento consiste em analisar e coordenar as ações consideradas prioritárias e necessárias para serem implementadas em módulo de aprendizagem, conforme previamente planejado.”

As avaliações são importantes, independente do negócio ou área de atuação dos profissionais, as mesmas auxiliam na identificação dos pontos que exigem uma maior atenção para melhoria do aperfeiçoamento das pessoas e processos de mudanças estratégicas ou operacionais.

Visto que essa análise ajuda a ter certeza de que o processo está focando nas necessidades. No caso da empresa, irão considerar o clima e os recursos nas tarefas, os exercícios a serem executados para definir CHA (exigido pelo cargo) e nas pessoas as competências, a fim especificar o treinamento.

Chiavenato (2008, p.375) aborda a importância do desenho do treinamento: “O programa de treinamento deve estar associado com as necessidades estratégicas da organização”. E Marras (2011, p. 145) complementa: “Essa etapa do processo de treinamento consiste em analisar e coordenar as ações consideradas prioritárias e necessárias para serem implementadas em módulos de aprendizagem.”

Este método é de suma importância para a organização. É uma ferramenta muito rica, que contribui com a lucratividade do grupo, evitando assim que a empresa tenha desperdícios financeiros e capacite constantemente seus profissionais, impedindo uma grande rotatividade. O desenvolvimento é uma habilidade que vai se aperfeiçoando constantemente e mostrando suas competências e capacidades em determinados cargos, fazendo um grande diferencial para a organização. Os novos conhecimentos modificam os modelos intelectuais dos colaboradores.

A elevação dos potenciais dos colaboradores transforma os ambientes das organizações, deixando-os apropriados para atingir a excelência em termos de desenvolvimento organizacional. (MARRAS, 2011)

É indispensável que após o treinamento haja uma avaliação para determinar as aptidões através do desenvolvimento das novas capacidades adquiridas, este pode acontecer numa relação de troca de informações entre os colaboradores, demonstrando assim ação, atuação, comportamento e modificação em sua visão no mundo competitivo.

4 DESENVOLVIMENTO

Desenvolvimento pessoal e profissional é um processo em longo prazo, onde as informações adquiridas pelo indivíduo através do treinamento serão reforçadas pelo desenvolvimento que a empresa proporcionará a ele. As pessoas estão à procura de uma melhor qualidade de vida, mas para conseguir as competências necessárias é preciso desenvolver estratégias eficazes.

Chiavenato (2008, p. 362) comenta: “Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informações para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem.”

Desenvolvimento é um mix de treinamento, educação e incremento, ou seja, uma série de treinamentos passados de forma a criar ou despertar novas agilidades que servem para facilitar o acrescentamento de aptidões no processo de mudanças organizacionais.

“O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas.” (CHIAVENATO, 2010, p. 366).

Entende-se que o desenvolvimento das pessoas tem como objetivo focalizar os cargos, e estes serão avaliados gradativamente. As pessoas que se destacarem, facilmente serão percebidas por terem uma melhor atuação. O aprendizado precisa ser contínuo e o acompanhamento dessa ampliação é fundamental para os avanços na carreira profissional.

As organizações devem procurar acompanhar o desenvolvimento pessoal ao organizacional, pois não somente os colaboradores se desenvolvem mas também as organizações por meio delas. (PACHECO, 2006)

Percebe-se que as mudanças numa organização por mais simples que signifiquem causar resistência, interrogações e questionamentos junto aos colaboradores por estarem habituados com a rotina diária. Alguns não aceitam mudanças. O papel do T&D é também prepará-los para executar suas tarefas com maior segurança, despertando interesse de melhoria continuada, onde consigam ter uma visão ampla de que é possível se trabalhar sem pressão, já que o grande desafio dos profissionais é assumir maiores responsabilidades e se sentirem seguros na hora de tomada de decisões sem hesitar em errar.

3 METODOLOGIA

O presente artigo baseia-se no estudo de caso onde foi realizado levantamento de dados em determinado grupo humano analisando e descrevendo todos os seus aspectos. (LAKATOS; MARCONI, 2011). Utilizou-se métodos quantitativo e descritivo, pois permitem uma melhor classificação das percepções dos colaboradores e gestores sobre o treinamento e desenvolvimento como motivação do capital humano.

A estrutura do questionário para coleta de dados foi através de questões objetivas aplicadas aos colaboradores e aos gestores de uma rede de ótica na cidade de Juazeiro do Norte, contendo um total de seis perguntas cada. Para obtenção de melhores resultados utilizou a escala de Likert, a qual obteve-se como fonte o Google, está dividida em cinco níveis “Concordo totalmente”, “Concordo parcialmente”, “Indiferente”, “Não concordo parcialmente”, “Não concordo totalmente”.

A etapa inicial envolve a aproximação do objeto em estudo aos conceitos científicos. Para nortear a escolher o conhecimento primitivo desta pesquisa, fez-se pesquisas bibliográficas em livros, artigos científicos e sites que permitiram a definição de termos que esclarece a análise e o levantamento de dados.

Para Lakatos e Marconi (2011, p. 20) “Constitui um conhecimento contingente, pois suas proposições ou hipóteses têm suas veracidade ou falsidade conhecida por meio da experimentação e não apenas pela razão como ocorrem no conhecimento filosófico”.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

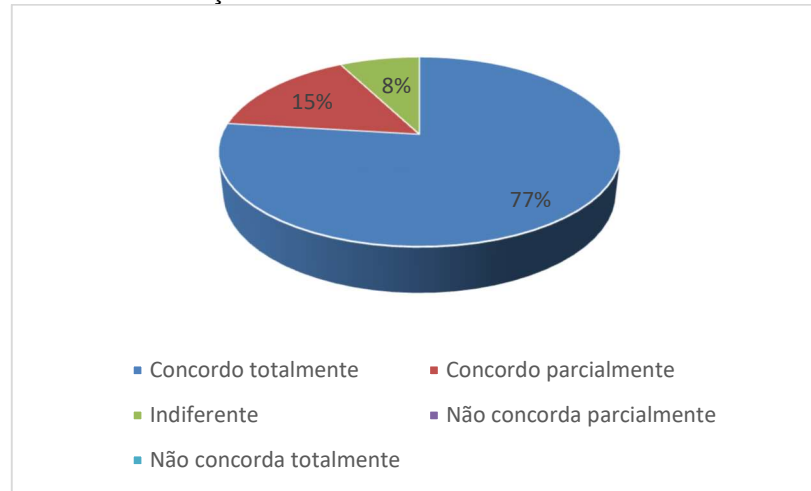
O estudo de caso realizado neste projeto, foi desenvolvido em uma rede de ótica na cidade de Juazeiro do Norte que foca no processo de treinamento e desenvolvimento de seus funcionários em busca de um melhor desempenho dos mesmos. Buscou-se analisar a percepção dos colaboradores e dos gestores sobre o tema em discussão.

a. Os colaboradores

A pergunta direcionada aos colaboradores, foi em relação ao estudo sobre o sentimento de valorização proporcionado pelo o T&D implementado pela empresa. Observou-se que 77% conseguem enxergar essa valorização pessoal, isso acarreta uma motivação, pois eles se notam importantes para o grupo quando este investe no seu desenvolvimento. Outros escolheram a segunda opção, 15% concordam parcialmente, ou seja, o treinamento traz uma valorização, mas não é o fator principal para se sentir estimulado a desempenhar melhor seu trabalho. E somente

8% escolheram a terceira opção por não terem o conhecimento da percepção da pergunta.

Gráfico 1: Motivação através do Treinamento e Desenvolvimento

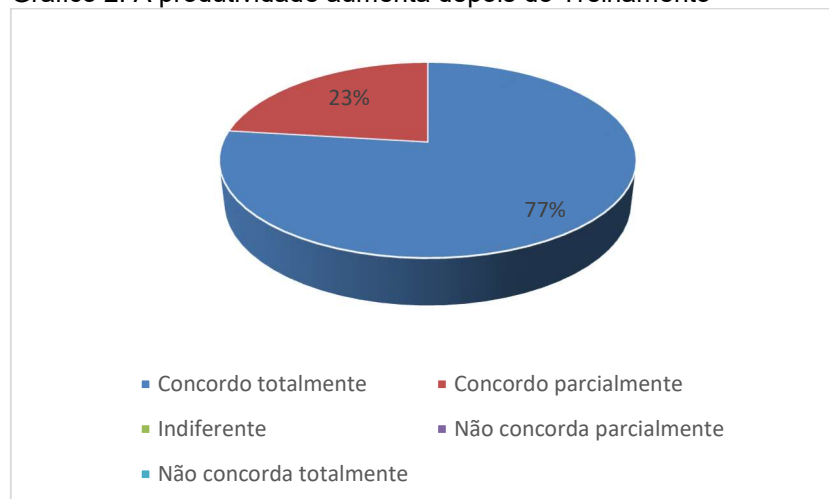


Fonte: Dados primários

Percebeu-se claramente que o T&D é um instrumento que dá subsídio no processo de motivação dos funcionários, contribuindo assim para que os membros se sintam importantes e empenhados a desenvolver um trabalho com mais qualidade para o sucesso da organização e sua satisfação pessoal que gera uma qualidade de vida, a partir daí, a empresa poderá observar suas competências e capacitá-lo cada vez mais no incremento de novas aptidões.

No gráfico abaixo, procurou-se entender se os colaboradores percebem um aumento de produtividade no trabalho no decorrer e/ou após um treinamento que visa melhorias.

Gráfico 2: A produtividade aumenta depois do Treinamento

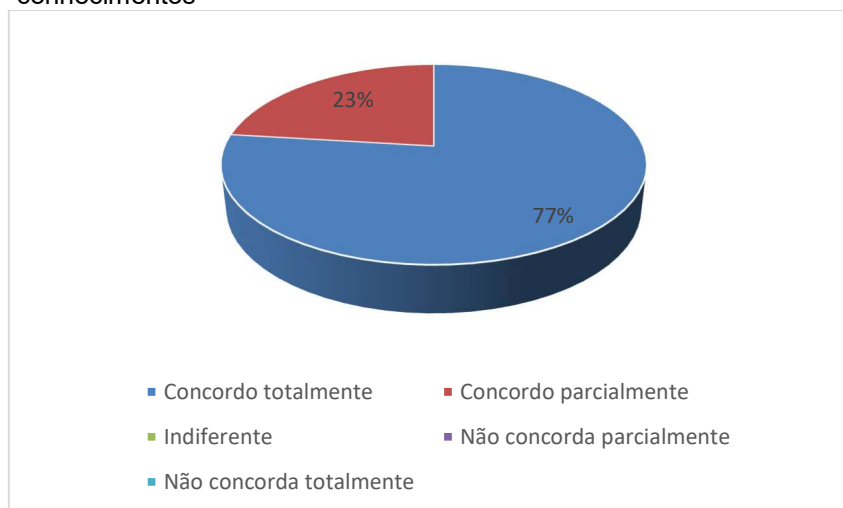


Fonte: Dados primários

O gráfico mostra que 77% dos colaboradores concordam que sua produtividade aumentou depois do treinamento, e 23% escolheram parcialmente na atuação de sua produtividade. Mostrou-se que o processo de treinar pessoas qualificará melhor seus serviços.

Em relação à aquisição de novos conhecimentos, obtenção de informações que venham agregar valor para explorar o potencial de aprendizagem, visando mudanças de comportamentos e atitudes, tendo como meta maximizar os resultados profissionais e propiciando o indivíduo a criar um ambiente de trabalho mais prazeroso, observa no gráfico abaixo os resultados obtidos.

Gráfico 3: O Treinamento e Desenvolvimento lhe proporcionam novos conhecimentos

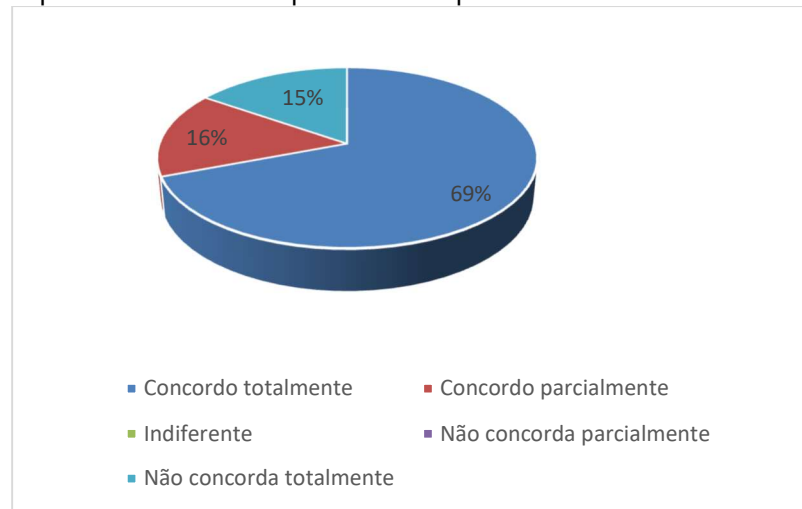


Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico evidencia que 77% dos colaboradores concordam que o T & D lhe proporcionou novos conhecimentos, porém 23% concordaram parcialmente que o T&D poderá proporcionar novos conhecimentos. A conquista de novas desenvolvimentos fará com que o colaborador desenvolva seu CHA (Conhecimento, Habilidade, Atitude) para enfrentar as grandes mudanças de cenário na organização. Portanto, as informações adquiridas irão auxiliar na ampliação de seus conhecimentos profissionais.

Treinar e desenvolver é um recurso que visa aperfeiçoamento de pessoas, resta desvendar se estes também atendem as expectativas tanto profissionais quanto pessoais na mesma ocasião.

Gráfico 4: O Treinamento e Desenvolvimento atingiram suas expectativas no âmbito profissional e pessoal



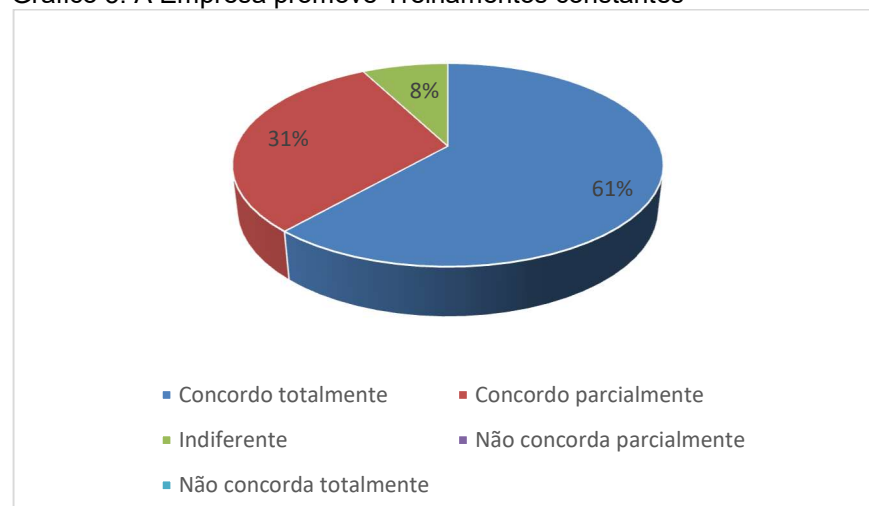
Fonte: Dados da pesquisa

Identificou-se, segundo opinião dos colaboradores em relação à visão dos mesmos no âmbito profissional e pessoal, que essas perspectivas são alcançadas. Vê-se que 69% atingiram suas expectativas, Porém 16% concordaram parcialmente e 15% não concordaram totalmente, motivo pelo o qual os mesmos não perceberam o objetivo da pergunta ou esta não tinha tanta importância para sua pessoa.

É indispensável em qualquer ramo de atividade que o colaborador se sinta motivado a atingir seus objetivos, seja na vida pessoal ou profissional, todos tem uma missão com finalidade de alavancar um reconhecimento, gerando assim uma maior satisfação o colaborador.

Os colaboradores foram questionados sobre a frequência dos Treinamentos executados pela organização e como isto afeta os resultados da empresa.

Gráfico 5: A Empresa promove Treinamentos constantes



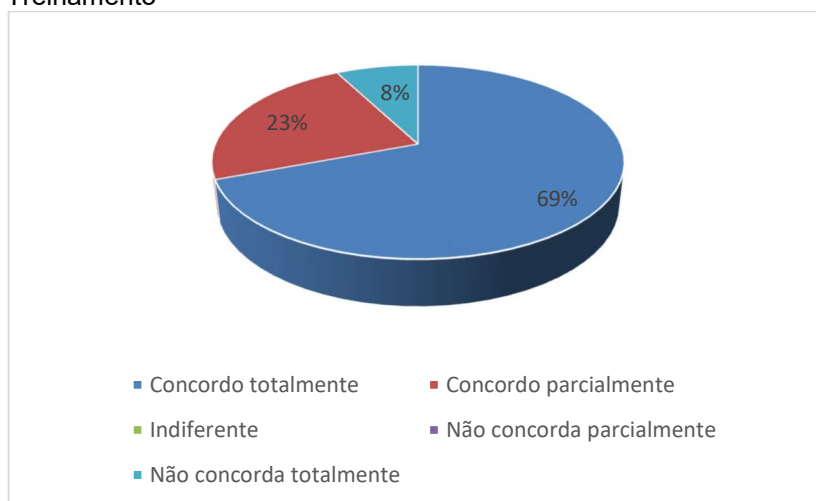
Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico acima nos apresenta que 61% constataram que a empresa promove Treinamentos constantes, gerando assim satisfação e resultados eficazes para a organização, 31% concordam parcialmente e 8% optaram por Indiferente.

Partindo desta percepção, é de grande importância para o sucesso da organização, cultivar o processo de Treinamento para qualificação dos seus colaboradores.

Vimos anteriormente diante de pesquisas bibliográficas, que o T&D desenvolve competências que preparam as pessoas para o cargo, como desenvolvem habilidades para crescimento profissional, e abaixo veremos o grau de comprometimento e nível motivacional, fatores essenciais que influem diretamente na melhoria da capacidade humana.

Gráfico 6: Aumento do nível de motivação e comprometimento após o Treinamento



Fonte: Dados primários

O resultado mostra que 69% Concordam totalmente, 23% concordam parcialmente e 8% não totalmente.

A maior parte do resultado mostra o nível elevado de motivação e comprometimento após o treinamento, ou seja, o colaborador passa a se sentir mais comprometido com as atividades que são delegadas e a empresa passará a ter mais credibilidade no desempenho de suas atividades.

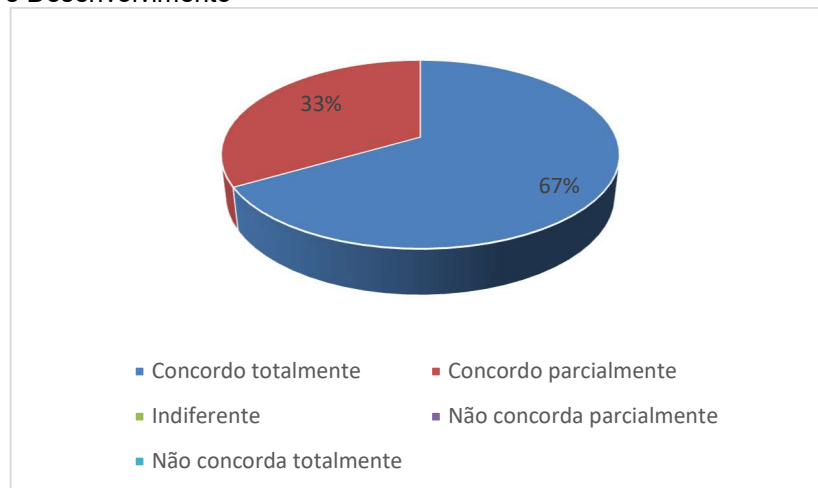
É visto através dos gráficos, que treinamento estimula os colaboradores na execução de suas tarefas, gerando assim satisfação e motivando a equipe, trazendo novas informação, desenvolvuras e modos, esse processo não poderá acontecer em curto prazo e sim em longo prazo, por isso é de grande relevância o treinamento

periódico, ou seja, o acompanhamento constante para que haja o desenvolvimento e consiga buscar a excelência da organização.

b. Os gestores

Tencionou-se verificar junto aos gestores se ocorreram mudanças na implantação do processo de T&D na empresa. Pois quanto mais as pessoas estiverem voltadas para algo de que gostam e para o qual têm habilidades, mais rápido e vantajoso será seu processo de desenvolvimento e desempenho profissional. (PACHECO, 2006)

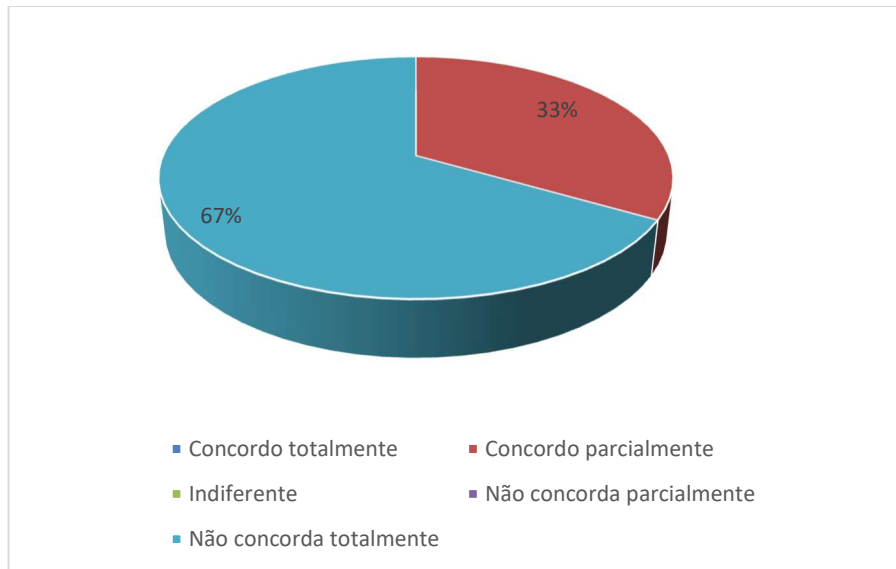
Gráfico 1: Mudança através da implantação do processo de Treinamento e Desenvolvimento



Fonte: Dados primários

Analisando a visão dos gestores conforme o gráfico, verificou-se que o treinamento trouxe modificações para seus colaboradores. Pois 67% concordaram que com a implantação do treinamento houve mudanças no aumento da produtividade e na motivação e 33% concordaram parcialmente, de fato que houve melhoria na satisfação e na interação com a equipe.

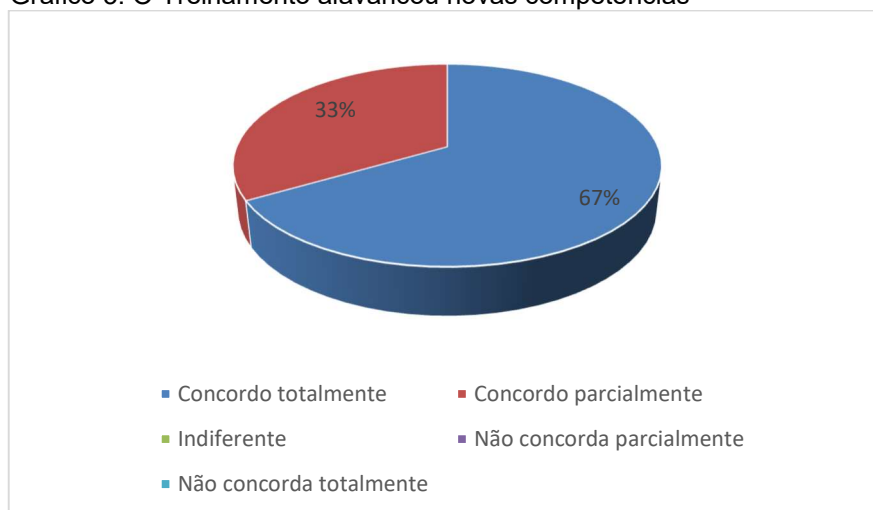
Gráfico 2: Resistência dos colaboradores no processo de Treinamento e Desenvolvimento



Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se que 67% dos colaboradores não tiveram resistência no processo de T&D, como mostra o gráfico, enquanto que 33% concordaram parcialmente, mostrando que tiveram resistência no processo do T&D, as mudanças não acontecem de forma rápida, vê-se que para realização do treinamento, o levantamento das necessidades deve ser tratado com muita atenção, para não ser desviado da sua finalidade final que é motivação das pessoas, produtividade e lucratividade para as organizações.

Gráfico 3: O Treinamento alavancou novas competências

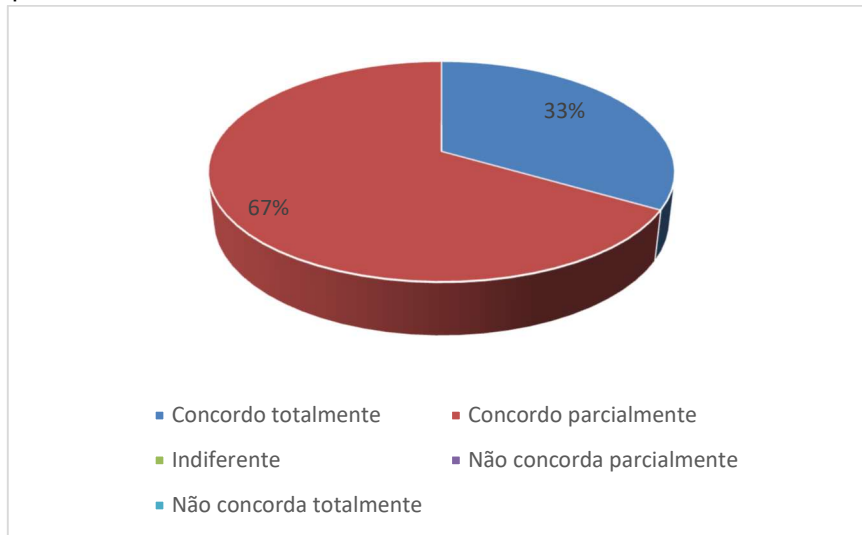


Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se diante da pesquisa realizada, como mostra o gráfico, que 67% dos gestores concordam totalmente que a organização acreditou em seus

colaboradores, trabalhando assim suas habilidades e melhorando suas competências, tornando o trabalho mais produtivo e 33% concordam parcialmente que o treinamento não atingiu o aperfeiçoamento esperado pela organização.

Gráfico 4: Grau de interação entre empresa e colaboradores durante o processo de T&D



Fonte: Dados da pesquisa

No gráfico acima, nota-se que 33% concordaram totalmente que houve uma interação maior entre os colaboradores e gestores melhorando assim a visão que o T&D é uma ferramenta que produz uma boa comunicação. 67% concordam parcialmente assegurando assim que esse método é eficaz mais não consegue manter um elo necessário entre operacional e estratégico.

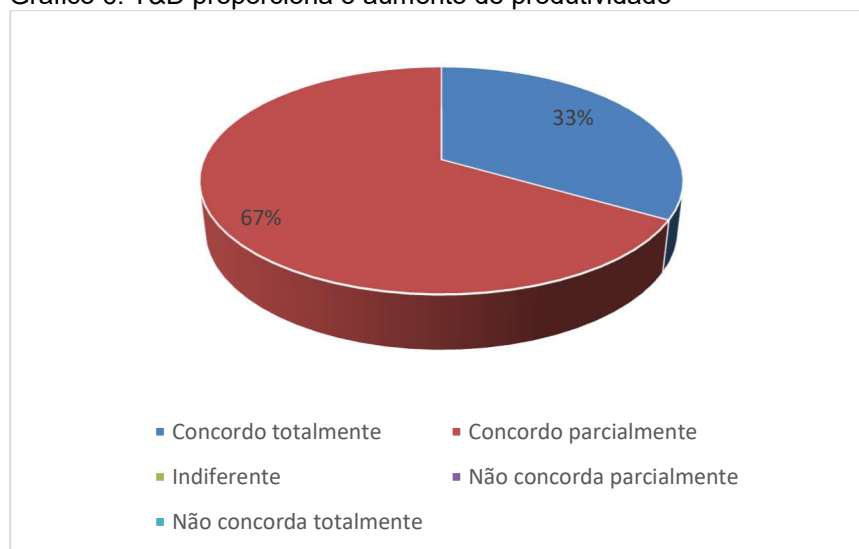
Gráfico 5: Treinamento e Desenvolvimento um instrumento de motivação para os colaboradores



Fonte: Dados primários

Verifica-se que 100% dos gestores concordaram totalmente que o processo de T&D é um instrumento sim de motivação para os colaboradores, pois é as pessoas que fazem a organização crescer e adquirem maior competitividade no mercado de trabalho.

Gráfico 6: T&D proporciona o aumento de produtividade



Fonte: Dados primários

Observa-se que 33% concordaram totalmente que após o T&D existiu um aumento na produtividade e 67% concordaram parcialmente. Ou seja, os gestores perceberam que treinamento trouxe um aumento relativo na produção.

Analisando os gráficos percebe-se que há opiniões divergentes entre gestores e colaboradores, mas permanece confirmado que o T&D tem um papel muito importante na organização e que a visão dos gestores em relação ao aumento da produtividade precisa ser verificada, pois os colaboradores acreditam que sua produtividade aumenta depois do treinamento, já se esse é visto como um facilitador de mudanças. Isso gera uma motivação para os colaboradores, deste modo eles veem que os objetivos organizacionais foram atingidos e a cada dia sentem-se cada vez mais prontos a assumirem maiores responsabilidades e tomarem importantes decisões a que venha alavancar seu desempenho, gerando reconhecimento do seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo de caso identificou-se que o T&D é verdadeiramente um instrumento essencial que contribui na motivação do profissional valorizando o capital humano dentro das organizações, e que essa ferramenta gera uma série de crescimentos pessoais e profissionais, tais como: aumento da lucratividade, desenvolvimento contínuo, cria novas perspectivas de negócio, aquisição e desenvolvimento de novas competências, habilidades e atitudes, ou seja, gera uma mudança organizacional coletiva, onde os propósitos da organização serão alcançados através de mudanças de comportamentos que tenha uma convergência com as demandas das circunstâncias ou dos componentes da organização.

Com base nas referências bibliográficas e estudo de caso, verificou-se que o T&D aumenta a produtividade, melhora a interação entre os gestores e seus colaboradores, faz com que o indivíduo sinta-se confiante e tenha um domínio pessoal para obter os resultados desejados e criar um ambiente empresarial que estimule todos os participantes a alcançar as metas escolhidas, afinal, à aquisição de novas capacidades é fundamental para a organização, e crescimento organizacional gera crescimento do profissional.

Observou-se claramente com esse resultado que o T&D além de proporcionar melhoria para a organização enriquece a essência do ser humano proporcionando uma redução nos desacertos, gerando reais benefícios para a organização e seus funcionários, e partindo dessa premissa, fica claro que o sucesso da organização está basicamente na capacitação de seus colaboradores.

Diante do exposto, espera-se que outros pesquisadores analisem o tema e busquem aprimorar esta pesquisa a fim de contribuir para crescimentos pessoais e organizacionais.

REFERÊNCIAS

CAVALCANTE, André Murilo de Souza. **Treinamento como Ferramenta Estratégica para o Crescimento Organizacional**. Disponível em: http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf. Acesso em: 14 mar. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. - 3. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas - 1. ed.-8. reimpr.- Atlas,2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos- PRH**: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos-. 1. ed.-3.reimpr.-São Paulo: Atlas,2009.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**/Eva Maria Lakatos, Mariana de Andrade Marconi- 5. ed. - 5. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**/Jean Pierre Marras – 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACHECO, Luzia. **Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**/ Luzia Pacheco, Anna Cherubina Scofano, Mara Beckert, Valeria de Souza – reimpressão – Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2006.

