

INTRODUÇÃO

As empresas utilizam a ferramenta de treinamentos para capacitar os colaboradores e proporcionar o crescimento da empresa, buscando o desempenho de seus empregados. (MARRAS, 1999).

Treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas à execução de tarefas ou à otimização no trabalho. (MARRAS, 1999).

Com o treinamento aumenta a produtividade, ou seja, há uma maior possibilidade de realizar tarefas mais precisas e corretas, tendo como consequência o aumento da qualidade que tende a ser otimizada de forma diretamente proporcional ao conhecimento do trabalho. (MARRAS, 1999).

-Qual a eficácia dos treinamentos oferecidos pela Agencia Franqueada do Correios do Centro de Ubá (AGF), na percepção dos funcionários?

-O objetivo deste artigo é verificar se a metodologia de treinamento e desenvolvimento oferecida atende as necessidades da AGF.

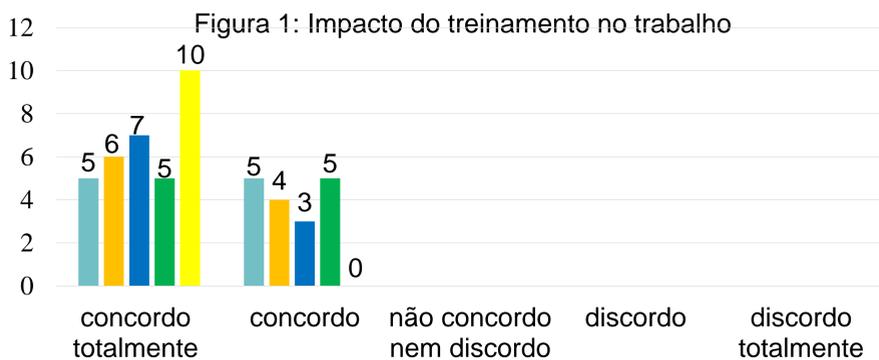
METODOLOGIA

A metodologia utilizada no artigo classifica-se como aplicada, bibliográfica e pesquisa de campo. Quanto à coleta de dados, optou-se por aplicar um questionário baseado na escala Likert (um tipo de escala de resposta psicométrica que especifica o nível de concordância com a afirmação).

A aplicação do questionário foi composta por 10 questões, com 5 alternativas alternando entre os termos “discordo” e “concordo”, realizada com 10 funcionários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na Figura 1, o resultado sobre o impacto do treinamento no trabalho indicam que foi relativamente bem executado na empresa e os funcionários aprimoraram as habilidades, utilizando frequentemente o que foi aprendido no treinamento e consequentemente os números de erros nas atividades do trabalho diminuiu.



■ Recebi treinamento adequado para exercer as minhas funções.

■ Utilizo, com frequência, em meu trabalho o que foi ensinado no treinamento.

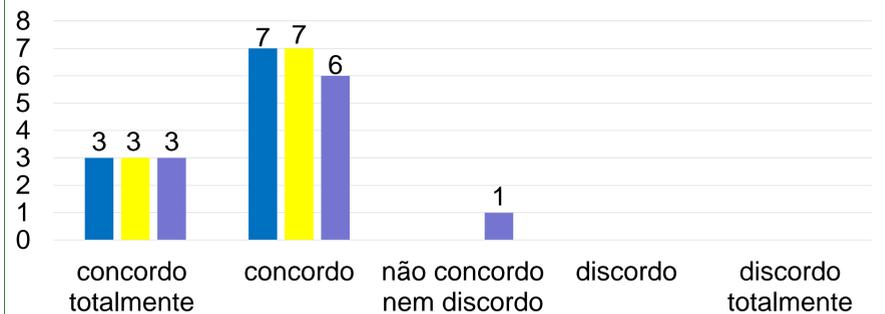
■ As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.

■ Sinto-me capaz de propor mudanças no meu setor de trabalho, com base no que foi aprendido.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Tratando se das práticas os funcionários concordam que sabem o que deve fazer e as metas de desempenho, pois mensalmente o gestor mostra estatísticas e metas cumpridas e a serem cumpridas como mostra na Figura 2.

Figura 2: Práticas organizacionais na gestão do trabalho.



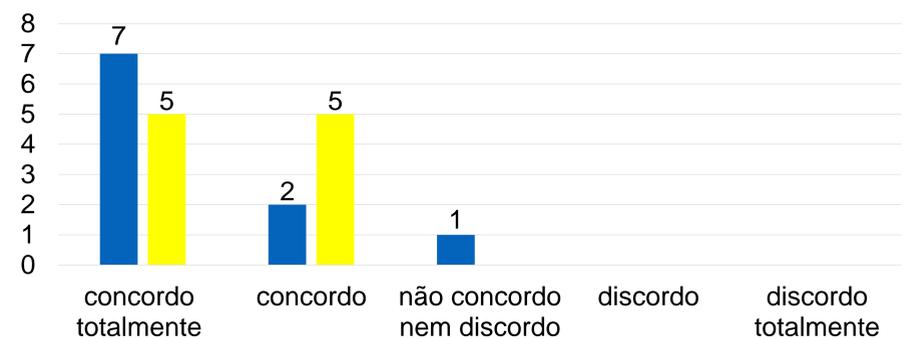
■ Na AGF, o funcionário recebe orientações e informações necessárias à execução eficaz de suas atividades.

■ Na AGF, o funcionário sabe exatamente o que deve fazer e quais são as metas de desempenho esperadas.

■ A AGF investe na capacitação e aprimoramento profissional do seu funcionário, oferecendo-lhe constantemente treinamentos específicos, segundo a área de atuação de cada um.

Na Figura 3 mostra que superior dedica em fornecer o desenvolvimento da capacidade dos funcionários adequando a fácil compreensão de ensinamento.

Figura 3: Desenvolvimento



■ O superior da AGF preocupa-se em proporcionar o desenvolvimento da capacidade dos funcionários

■ O instrutor utilizou uma linguagem de fácil entendimento e adequada aos funcionários.

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

Conclui-se que, pelos dados obtidos após a aplicação dos questionários, a implementação dos treinamentos aos funcionários foi positiva, indicando que é satisfatório.

O impacto do treinamento no trabalho foi relativamente bem executado na empresa e os funcionários aprimoraram as habilidades e as práticas, concordam que sabem o que deve fazer e sabem das metas de desempenho e o superior dedica-se em fornecer o desenvolvimento da capacidade dos funcionários adequando a fácil compreensão de ensinamento.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.