



A UTILIZAÇÃO DO TREINAMENTO EAD NAS ORGANIZAÇÕES: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE SUA EFICÁCIA

DE LUCAS, Elizandra Fernandes ¹ e MONTEIRO, Simone ²

Resumo

O treinamento se refere a um procedimento que tem o intuito de aperfeiçoar a aprendizagem do colaborador e prepará-lo para desempenhar melhor suas tarefas. A ausência do treinamento nas organizações afeta de uma forma geral o desenvolvimento da instituição, podendo impactar negativamente os processos e resultados a serem alcançados, pelo fato de seus colaboradores não receberem capacitação para exercerem as tarefas demandadas. O presente estudo tem o objetivo de avaliar os efeitos da adoção do treinamento por parte da empresa e sua eficácia com relação a modalidade EaD. Sua análise se justifica pelo fato de ser uma ação inovadora aderida por várias empresas. A metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica disponível em livros pertencentes a área escolhida, acrescida de uma pesquisa de campo. Conclui-se que, o Treinamento EaD se torna eficaz quando possui métodos e tecnologias adequadas ao seu uso.

Palavras-chave: treinamento. treinamento e desenvolvimento. treinamento EAD.

¹ Discente de Administração; Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna-RJ, elizandrafernandes19@gmail.com

² Mestre em Sistema de Gestão; Centro Universitário Redentor, Administração, Itaperuna-RJ, simonemonteiro.a@gmail.com



Abstract

The trainment refers to a procedure which aims to improve the worker's learning and to enable him or her to better perform his or her tasks. The trainment absence in the organizations affects thoroughly the institution development, and might negatively impact in the processes and results to be achieved, since the workers have not received the necessary capacitation in order to exercise the demanded tasks. The present study aims to evaluate the effects of training adopted by the enterprises and its efficiency in the distance mode. Its analisys is justified by the fact for being an innovative action adopted by many enterprises. The methodology used in the resarch was the bibliographic, available in books, which belong to the chosen area, added by a field research. Therefore, it can be concluded that the trainment in the distance mode becomes efficient when adequate methods and technologies are used.

Keywords: distance trainment. trainment. trainment and development.



1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o ser humano já tinha o costume de descobrir novas habilidades e assim por diante, passá-las por gerações. Avistando a necessidade de sobrevivência, foram descobertos novos métodos que lhe permitiu vivenciar grandes transformações. Com o passar dos anos, surgiu a época em que as ocupações organizacionais exigiam uma supervisão realizada por especialistas em recursos humanos (CHIAVENATO, 2016).

Com o avanço das demandas nas organizações, observa-se a necessidade de inserir a capacitação de funcionários como um diferencial competitivo. Para isto é necessário adotar a prática de treinamentos empresariais como ferramenta fundamental. Segundo Chiavenato (2014, p. 310): “Treinamento é o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definidos”.

Com o intuito de motivar os funcionários e fazê-los se sentirem capazes de atender as demandas de seu cargo, é importante treiná-los e prepará-los a fim de que estejam aptos para desempenharem suas tarefas. Uma ação que torna a empresa capaz de se destacar diante das demais concorrentes.

Existem diversas causas que levam uma organização optar por realizar um treinamento, e se tratando da modalidade EaD estão: a otimização de tempo para proveito de suas atividades e permitir que os colaboradores realizem de acordo com a sua disponibilidade, a falta de capital para fornecer um treinamento presencial com outros recursos que necessitam de verba e a ausência de espaço físico para fornecer a aprendizagem.

O objetivo deste estudo é avaliar os efeitos da adoção do treinamento por parte da empresa, e verificar se os seus resultados são eficazes em relação a modalidade EaD. O tema se justifica pelo fato de ser uma ação inovadora de treinamento que tem sido adotada por várias empresas, e para estudar a comprovação de sua eficácia se faz necessária uma investigação.

Na metodologia empregada está a pesquisa bibliográfica disponibilizada através de livros relacionados ao tema proposto, sendo acrescida de uma pesquisa de campo. A pesquisa busca quantificar através de gráficos, os resultados da aplicação do questionário

investigativo aplicado aos docentes da IES – Centro Universitário Redentor com o intuito de averiguar a comprovação da eficácia do Treinamento na modalidade EAD.

2 DESENVOLVIMENTO

Para Chiavenato (2009, p. 37): “A palavra treinamento envolve muitos significados. Alguns especialistas em ARH consideram o treinamento como um meio para desenvolver a força de trabalho a partir dos cargos envolvidos”. Como uma ferramenta estratégica, o treinamento se refere ao método realizado em curto prazo no qual as pessoas adquirem o conhecimento para atividades que são diretamente voltadas aos objetivos e metas criados pela empresa, para proporcionar um norteamento daquilo que deve ser realizado, a fim de cumprir com os propósitos estabelecidos pela organização, visando alcançar o planejado de acordo com as necessidades específicas.

Para aperfeiçoar o conjunto conhecimento, habilidade e atitude (CHA) é necessário dar continuidade de longo prazo ao processo de aprendizagem que já fora implantado, conhecido por desenvolvimento, pois, uma vez que o conhecimento é estagnado torna assim também os seus recursos humanos, ou seja, as pessoas; podendo fazer com que o desenvolver de suas tarefas fique ocioso e a motivação dos colaboradores tenha um declínio. De acordo com Chiavenato (2009, p. 39) em seus conceitos afirma que:

Desenvolvimento profissional: é a educação que visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar a pessoa para seu crescimento profissional em determinada carreira na organização ou para que se torne mais eficiente e produtivo em seu cargo. Seus objetivos perseguem prazos mais longos, visando dar ao homem aqueles conhecimentos que transcendem o que é exigido no cargo atual, preparando-o para assumir funções mais complexas ou numerosas.

Esta prática deve ser conduzida e coordenada pela equipe de Gestão em Recursos Humanos, permitindo ao colaborador ser influenciado por estes profissionais responsáveis da área, em relação as suas atitudes e desempenho. Conjugada com outras áreas, essa Gestão é uma peça fundamental em qualquer empresa, pois permite adequar as pessoas em seus cargos de acordo com a sua capacidade de realizar determinados afazeres, da melhor maneira possível. Sendo assim, se responsabiliza por todo capital humano de uma empresa (NOE, 2015).

É importante ressaltar que o treinamento não deve ser realizado somente para o nível operacional, mas também para os demais colaboradores. Segundo França (2013, p. 87) “aqueles que não possuem um preparo adequado ao cargo estão mais propensos à tomada de decisão incorreta e frequentemente culpam terceiros por sua falha”. Sendo assim uma empresa completamente treinada se torna capaz de ser menos submetida a falhas e com mais chances de alcance de metas e objetivos.

De acordo com Moraes (2011), alguns tipos de treinamentos que podemos encontrar nas instituições são: interativos, que amoldam as pessoas; técnico operacional, a fim de capacitar indivíduos para tarefas determinadas; saúde e segurança do trabalho, para conscientizar os colaboradores quanto aos riscos de acidentes em trabalho; gerencial, com o propósito de despertar características técnicas e administrativas e o treinamento comportamental, que tem por objetivo propor a resolução dos problemas de relacionamentos no ambiente de trabalho.

2.1 Principais benefícios do treinamento

Segundo Ribeiro (2019, não paginado), o treinamento é capaz de beneficiar a organização de uma forma mais ampla, podendo trazer vantagens para:

- **Empresa:** Enriquece a sua atuação no mercado, proporciona a redução de custos por evitar perdas no processo de retrabalho, desenvolve de forma positiva o cumprimento das atividades demandadas possibilitando atingir as metas de produtividade, colabora para o crescimento da lucratividade;
- **Gestores:** Aumenta o contentamento em gerir novos projetos, preparo para uma liderança eficiente capaz de desenvolver as pessoas, ganho de prestígio ao demonstrar que se importa em buscar o melhor para os seus colaboradores;
- **Funcionários:** Possibilita aprendizagem para seu crescimento profissional e engajamento das atividades, adquirir novos conhecimentos e competências para execução de tarefas, tornam-se motivados naquilo que realizam em seu trabalho.

2.2 Principais etapas do treinamento

O processo de treinamento possui um fluxo composto por quatro etapas que devem ser seguidas para sua melhor elaboração, visando tudo aquilo que a empresa deseja realizar diante de seus objetivos.

- Etapa 1 - Diagnóstico: Visto que ainda não foram encontradas as necessidades das quais os funcionários carecem, é preciso realizá-las, a fim de que o treinamento adequado seja concretizado, para assim atingir o real propósito, não desviando da sua finalidade. “Nesta fase é executada a primeira análise comparativa entre as exigências organizacionais e o perfil atual dos funcionários, utilizando o levantamento das necessidades de treinamento” (OLIVEIRA *et al.*, 2018 p. 167).
- Etapa 2 - Programação: “O programa deve ter objetivos bem definidos, que servirão de métricas para garantir seu sucesso, e deve estar alinhado com os objetivos organizacionais” (CHIAVENATO, 2020 p. 344). Nesta segunda etapa do processo deve ser feito um planejamento ou o que chamamos de desenho do programa de treinamento, estabelecendo o alvo e encontrando a autêntica necessidade de sua efetivação. A programação precisa estar alinhada com as precisões, não somente da instituição, como também de seus colaboradores;
- Etapa 3 - Execução: Depois de levantadas todas as necessidades e definida a metodologia que será utilizada para treinar os colaboradores, é hora de colocar tudo que foi planejado em ação. Para Oliveira *et al.* (2018, p.168) devemos considerar que:

O facilitador tem papel essencial, nesta fase, pois é o responsável por preparar as condições necessárias para que as atividades propostas tenham sucesso e que todas as vivências do processo de treinamento proporcionem aos funcionários um aprendizado e desenvolvimento satisfatórios. Portanto, é imprescindível que os facilitadores executem o que foi diagnosticado e programado nas etapas anteriores.

- Etapa 4 - Avaliação: Chegada a última etapa deste método, é importante avaliar se o treinamento trouxe os resultados esperados. Para esta confirmação é necessário que a empresa realize uma avaliação depois da finalização do processo de treinamento. A avaliação é efetuada a fim de medir o desempenho

anterior e após a execução do treinamento, comparando assim os resultados obtidos no antes e depois. A avaliação consiste em um questionário respondido pelos participantes para medir o nível de satisfação e se gerou mudanças comportamentais nos colaboradores. Isto permite constatar se os artifícios utilizados obtiveram correspondência e se os resultados estão de acordo com aquilo que a empresa buscou alcançar (CHIAVENATO, 2020).

2.3 Treinamento EaD

Muito se ouve a respeito da Educação a Distância ou EaD. Uma expressão que define o ato da realização de um ensino/curso sem que seja necessário estar presente de maneira física, em uma determinada localidade. De acordo com Maia e Mattar (2008, p. 5) “A EaD é uma modalidade de educação em que professores e alunos estão separados, planejada por instituições e que utiliza diversas tecnologias de comunicação”.

Segundo Mesquita *et al.* (2014, não paginado), a EaD possui alguns elementos que a caracteriza por suas ações, dentre os quais podemos destacar:

- Distanciamento físico entre estudantes e educadores.
- Uso frequente das tecnologias para fins de comunicação e informações.
- Demanda da dedicação e disciplina para intensificar a colaboração entre todas as partes envolvidas.

2.4 A tecnologia como auxílio da modalidade EaD

Devido à complexidade nas atividades que exercemos, percebeu-se a importância de ampliar as ferramentas que permitam executarmos tais demandas, surgindo o avanço tecnológico a fim de aperfeiçoar os processos, diminuindo a dificuldade em realizá-los. É notório que tudo aquilo que concretizamos atualmente exigem instrumentos que envolvam tecnologia, tais como: realizar uma ligação, enviar e receber recados via internet, comprar e vender, realizar exames avançados, dentre outros. Para Wunsch e Fernandes Junior (2018, p. 21) “O conceito-chave de tecnologia é ser um produto da ciência que envolva um conjunto de instrumentos, métodos e técnicas cujo objetivo é a resolução de problemas”.

Precisamos analisar criteriosamente os meios pelos quais iremos preparar gerações futuras para lidar com este processo e aqueles que já estão envolvidos, mas que

precisam aperfeiçoar suas habilidades. A forma como vão encarar o desenvolvimento tecnológico é fundamental. Este assunto envolvendo tecnologia, atenta as instituições de ensino sobre como lidar com a mudança, despertando também a sociedade, entre as mais variadas faixas etárias, sobre a forma que irão lidar com elas. Segundo Brito e Purificação (2015, p. 21) em suas análises afirma que:

O ser humano, ao longo do seu desenvolvimento, produz conhecimento e o sistematiza, modificando e alterando aquilo que é necessário à sua sobrevivência. Suas ações não são apenas biologicamente determinadas – dão-se também pela apropriação das experiências e dos conhecimentos produzidos e transmitidos de geração a geração. O conhecimento humano nas suas diferentes formas – senso comum, científico, filosófico, estético etc. – está entrelaçado numa rede de concepções de mundo e de vida.

Com o passar do tempo, as empresas enxergaram a necessidade de implantar diversas formas de ensinamento através de ferramentas digitais, com recursos audiovisuais, a fim de proporcionar aos colaboradores uma melhor experiência em termos de interação e absorção dos conhecimentos aplicados pelo instrutor na aprendizagem, visando uma melhor conexão entre os líderes e liderados, independente de lugar e horário, tornando assim uma via de treinamento mais flexível para quem os utiliza.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

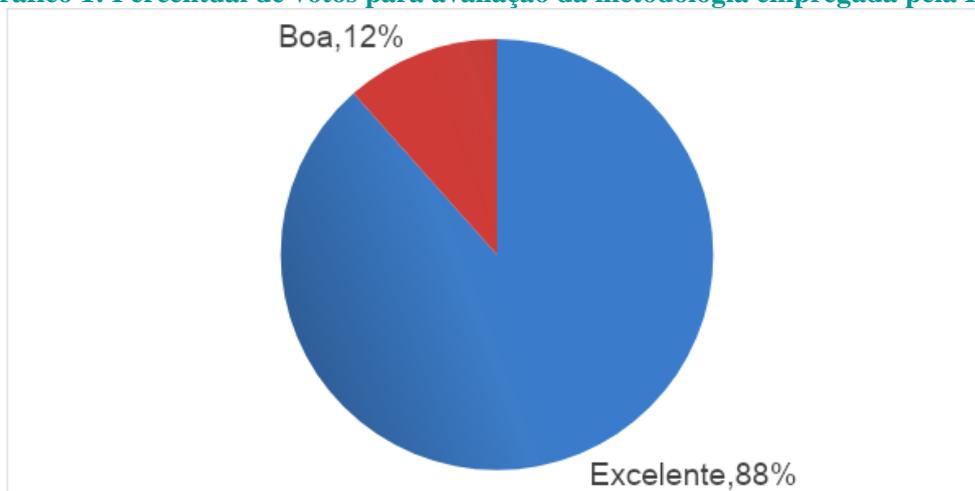
Trata-se de uma pesquisa de campo, onde usou-se a pesquisa bibliográfica de natureza básica (GIL, 2017) para embasar e contextualizar o tema. Ainda, aplicou-se um questionário do tipo autoaplicação com questões fechadas para coletar dados dos respondentes. Esses dados foram analisados através do Formulário Google.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário aplicado foi respondido pelo Corpo Docente do nível de graduação da Instituição de Ensino Superior – Centro Universitário Redentor. Foram obtidas 26 respostas, todos os docentes da pesquisa participaram do Treinamento a distância proporcionado pela Instituição de Ensino Superior (IES). O gráfico 1 apresenta em azul os docentes que avaliaram a metodologia empregada pela IES para realização do

Treinamento EaD como excelente e em vermelho os que avaliaram como boa, não tendo nenhuma resposta que afirme que o método utilizado foi ruim ou péssimo.

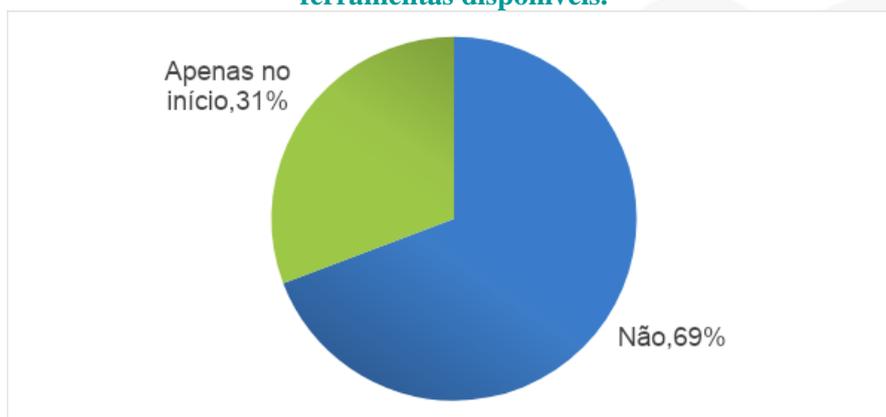
Gráfico 1: Percentual de votos para avaliação da metodologia empregada pela IES.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Foi investigado também o nível de dificuldade e facilidade encontrados, quanto ao uso das ferramentas disponibilizadas para a realização do treinamento EAD. O gráfico 2 mostra em azul o percentual de colaboradores que não encontraram nenhum tipo de dificuldade em relação as ferramentas disponibilizadas e em verde aqueles que encontraram dificuldades, somente a princípio do uso, o que significa que todos se adaptaram facilmente, não prevalecendo nenhum tipo de dificuldade.

Gráfico 2: Percentual do nível de dificuldade encontrado pelos colaboradores no uso das ferramentas disponíveis.

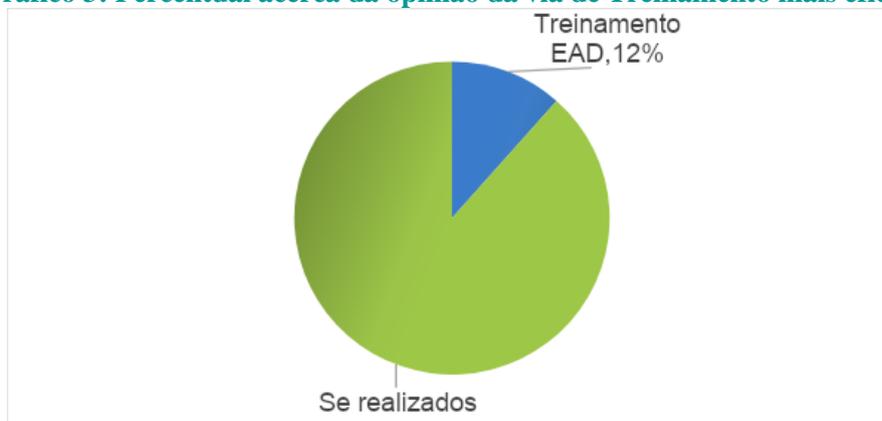


Fonte: Elaborado pelos autores.

Em seguida buscou-se averiguar a opinião de cada docente sobre a sua percepção acerca de qual tipo de treinamento que proporciona mais eficácia para os colaboradores e organização. O gráfico 3 representa em azul os docentes que declararam considerar o Treinamento EaD a via de Treinamento mais eficaz, enquanto nenhum docente declarou

que somente o Treinamento Presencial é válido, a grande maioria afirmou na representação em verde que tanto o Treinamento EaD quanto o Treinamento Presencial trazem resultados para ambas as partes (funcionários e organização), se realizados de maneira correta de acordo com a necessidade de cada um.

Gráfico 3: Percentual acerca da opinião da via de Treinamento mais eficaz.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Tabela 1: Legenda dos gráficos referente ao questionário aplicado.

Pergunta 1	Como você avalia a metodologia empregada pela IES para a realização do Treinamento EaD?
Pergunta 2	Você encontrou algum tipo de dificuldade no uso das ferramentas disponibilizadas para o Treinamento EaD?
Pergunta 3	Na sua percepção, qual tipo de Treinamento proporciona mais eficácia para os colaboradores e organização?

Fonte: os autores

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Instituição de Ensino Superior – Centro Universitário Redentor, possui um potencial de capacitação de seus colaboradores, que os permite se tornarem significativamente aptos a exercerem as tarefas para as quais foram designados. A metodologia empregada em seus treinamentos, juntamente com as ferramentas disponibilizadas para a execução destes, faz com que os resultados obtidos sejam positivos para a organização e, também, benéficos aos seus docentes.

É possível afirmar que quando uma organização faz uso de métodos e tecnologias adequadas, o processo de Treinamento se torna consequentemente mais produtivo e

interativo, viabilizando a adaptação de todos os envolvidos aos recursos disponíveis. Por estas razões apresentadas, a modalidade de Treinamento à Distância se torna eficaz.

REFERÊNCIAS

- BRITO, G. da. S.; PURIFICAÇÃO, I. da. **Educação e novas tecnologias: um repensar**. Curitiba: Intersaberes, 2015.
- CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. Barueri: Manole, 2016.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. São Paulo: Atlas, 2020.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. Barueri: Manole, 2009.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2013.
- MAIA, C.; MATTAR, J. **ABC da EaD: a educação a distância hoje**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- MESQUITA, D. *et al.* **Ambiente virtual de aprendizagem: conceitos, normas, procedimentos e práticas pedagógicas no ensino à distância**. São Paulo: Érica, 2014.
- MORAES, M. V. G. de. **Treinamento e desenvolvimento: educação corporativa: para as áreas de saúde, segurança do trabalho e recursos humanos**. São Paulo: Érica, 2011.
- NOE, R. A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática**. Porto Alegre: AMGH, 2015.
- OLIVEIRA, L. Y. M. de *et al.* **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: Mirela Favaretto, 2018.
- RIBEIRO, A. de. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- WUNSCH, L. P.; FERNANDES JUNIOR, A. M. **Tecnologias na educação: conceitos e práticas**. Curitiba: Intersaberes, 2018.

EDIÇÃO ESPECIAL

Pandemia

COMO CITAR ESTE ARTIGO

ABNT: DE LUCAS, E. F.; MONTEIRO, S. A utilização do treinamento ead nas organizações: uma investigação sobre sua eficácia. **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico**, Itaperuna, v. 06, n. 3, p. 1-12. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/v6n3a17>.

AUTOR CORRESPONDENTE

Nome completo: Elizandra Fernandes de Lucas
e-mail: elizandrafernandes19@gmail.com
Nome completo: Siomne Monteiro
e-mail: simonemonteiro.a@gmail.com

RECEBIDO

20. 08. 2020.

ACEITO

20. 12. 2020.

PUBLICADO

01. 11. 2021.

TIPO DE DOCUMENTO

Revisão de Literatura