

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Juliana de Almeida / RA: 2012646

Kaio Eduardo Moreira / RA: 2013892

Kaique Victor Rezende de Carvalho Ferreira / RA: 2013458

Laura Victória Stefanski Rodrigues / RA: 2013010

Artigo

OS BENEFÍCIOS DA APLICAÇÃO DE TREINAMENTOS
À DISTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DOS
COLABORADORES

Curso

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

TÉCNICAS PARA UMA GESTÃO DOCUMENTAL MAIS SUSTENTÁVEL POR MEIO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: uma revisão bibliográfica

Juliana de Almeida / RA: 2012646

Kaio Eduardo Moreira / RA: 2013892

Kaique Victor Rezende de Carvalho Ferreira / RA: 2013458

Laura Victória Stefanski Rodrigues / RA: 2013010

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: laurastefanski_@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

Resumo: O presente artigo aborda os benefícios da aplicação de treinamentos à distância para os colaboradores, tendo seu início durante a pandemia mundial de SARS-CoV-2 e podendo continuar após, por conta das diversas vantagens que pode proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador - este último poderá ter proveitos como: otimizar o tempo e diminuir gastos. Também foi abordado o desenvolvimento dos colaboradores, decorrente dos treinamentos aplicados, visando o crescimento profissional e a ampliação do conhecimento de seus empregados. Os treinamentos à distância, são aqueles que utilizam tecnologias de informação e comunicação para disponibilizar conhecimentos. A tecnologia é utilizada em salas de aulas virtuais, que podem ser apresentadas de forma síncrona, aulas ao vivo onde o instrutor pode tirar dúvidas, ou assíncrona que são aulas gravadas, o que pode dificultar o esclarecimento das dúvidas. Para o desenvolvimento do treinamento à distância, as empresas devem investir em ferramentas tecnológicas e sistemas que possibilitem aplicar seus cursos de maneira eficaz e principalmente otimizando seu tempo. Para avaliar os resultados dos treinamentos, as empresas devem aplicar testes, ou seja, existem metodologias utilizadas para medir o atingimento das metas traçadas e a presença da validação dos conhecimentos adquiridos pelo usuário. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica específica da área, com influência principal em artigos renomados de sites confiáveis, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Portanto, este estudo apresentou

os benefícios do treinamento a distância, o aperfeiçoamento de desempenho do colaborador e, conseqüentemente, sendo possível, o aumento da produtividade dentro da organização.

Palavras-chave: Treinamento, distância, virtual, trabalho remoto.

1 INTRODUÇÃO

Durante a pandemia, o mundo todo passou por diversas mudanças, algumas estão relacionadas aos processos organizacionais que, habitualmente, eram realizados presencialmente e agora são realizados de forma online. O treinamento empresarial é um deles, pois muitas vezes torna-se quase que impossível aplicar um treinamento presencial respeitando todas as normas e o distanciamento.

O ensino a distância está crescendo de forma rápida, esse fato deve-se ao crescimento e a descoberta de novas tecnologias, que possibilitam novas perspectivas dentro da educação. Atualmente as empresas já tem parcerias com universidades que proporcionam aos seus colaboradores a possibilidade de uma formação superior no seu local de trabalho.

Infelizmente, muitos empreendedores só puderam entender o potencial que algumas soluções tecnológicas têm, quando se viram “obrigados” a utilizar dessas ferramentas para manter a operação em andamento. Aplicar o treinamento da equipe a distância permite que a organização tenha aumento de produtividade e motivação, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador - este último poderá ter proveitos como: otimizar o tempo e diminuir gastos, pois o treinamento por meio das ferramentas online permitirá treinar funcionários em diferentes localidades ao mesmo tempo, evitando gastos com deslocamento, viagens e hospedagens. O treinamento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade.

As organizações estão utilizando a TI para proporcionar a aprendizagem a distância, em que o facilitador pode estar em outro lugar, enquanto sua apresentação é transmitida simultaneamente para vários lugares, como é o caso da videoconferência. Essa tecnologia também permite que os profissionais se tornem autônomos, conectando-se pelo computador com várias partes do mundo e mudando de empregador à medida que a demanda por seus serviços se modifica.

O objetivo desta pesquisa foi entender os benefícios do treinamento a distância para os colaboradores da empresa durante a pandemia, período em que o chamado “home office” foi adotado como alternativa para o trabalho, tendo em vista o isolamento social e a quarentena como medida adotada para diminuir a

disseminação do coronavírus.

Nessa perspectiva, fez-se uma análise bibliográfica com intuito de analisar quais os benefícios dos treinamentos realizados a distância, de maneira remota, para os colaboradores das empresas, sendo analisado, por consequência, a possibilidade de continuação após o período pandêmico, por conta das diversas vantagens que estes treinamentos podem proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador. Também foi abordado o desenvolvimento dos colaboradores, decorrente dos treinamentos aplicados, visando o crescimento profissional e a ampliação do conhecimento de seus empregados.

Sendo assim, pergunta-se, será que o treinamento online traz mais benefícios que o presencial?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta o embasamento teórico que orientou a pesquisa, por meio de fontes confiáveis.

2.1 A história do treinamento

Os seres humanos treinavam suas habilidades desde a pré-história, onde a pesca e a caça eram ensinadas pelos mais velhos aos mais novos e desenvolvidas como forma de sobrevivência.

Chiavenato (2014, p. 110) aborda o conceito de treinamento da seguinte forma:

o conceito de treinamento pode assumir vários significados. No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento como um meio para adequar a pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do simples preenchimento de cargos.

Com o passar dos anos, o conceito de treinamento foi sendo desenvolvido e entendido de formas diferentes, como cita Chiavenato (2014, p. 112):

[...] o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas.

Segundo Chiavenato (2014, p. 200) a questão do treinamento ser uma peça chave para o desenvolvimento:

torna-se necessário pensar que, em um mundo capitalista, o ser humano constitui-se em uma das maiores riquezas das organizações, mesmo diante de tantas inovações.

De acordo com Robbins (2005, p. 30):

funcionários competentes não permanecem assim para sempre. As habilidades se deterioram e podem tornar-se obsoletas. É por isso, que as organizações gastam bilhões de dólares todo o ano em treinamento formal. O treinamento pode incluir tudo, desde ensinar leitura, até cursos avançados de liderança empresarial. As quatro categorias básicas de habilidades que são: a de linguagem, a técnica, a interpessoal e por último a de solução de problemas. Além disso, há o treinamento ético, mas as evidências não são claras quanto a questão de a ética ser ensinada.

Segundo Chiavenato (1999, p. 295):

treinamento é o processo de desenvolver qualidade 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. Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados às habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.

De acordo com Gil (2001, p. 84):

a importância de desenvolver o treinamento pessoal surgiu desde o início do século XX, em detrimento da Escola Clássica de Administração, a principal razão era preparar as pessoas para atingir o máximo de produtividade. Desde a década de 60, com a ênfase da administração de recursos humanos, o treinamento passou a ser um dos sistemas básicos.

O propósito do processo de T&D é exposto por Araújo (2006, p. 57) como:

a adequação das pessoas aos hábitos e à cultura da empre-

sa; incentivar as pessoas que se tornem inovadoras e comprometidas com o sucesso da organização; adaptação das pessoas às novas realidades organizacionais; aproveitar a capacidade humana em aprender constantemente; treinar pessoas para atuar além de suas atividades atuais; oferecer troca mútua de conhecimento e minimizar custos na busca de objetivos organizacionais.

Conforme Dutra (2002, p. 83),

o treinamento é formado por um ciclo de quatro etapas: diagnóstico é a apuração das necessidades de treinamento e a ser realizada; desenho confecção de um projeto de treinamento; implementação realização e acompanhamento do programa; avaliação análise dos efeitos obtidos pelo treinamento. A ideia de treinamento nas empresas é que se desenvolvam pessoas capacitadas e comprometidas com o desempenho da empresa. A primeira etapa corresponde à avaliação do treinamento que deve ser realizado, e para isso duas questões devem ser levantadas, quem será treinado e o que deve ser aprendido.

De acordo com Griffin (2007, p. 273), desenvolvimento é “o ensino das habilidades necessárias aos gerentes e funcionários em geral para que desempenhem as funções tanto do cargo atual quanto de cargos futuros”.

Conforme Lacombe (2005, p. 194),

o investimento de treinamento deve ser considerado ao longo prazo para se obter retorno, mas corre-se o risco como: da saída das pessoas já capacitadas, esse é um dos motivos das empresas serem mais restritas a treinamento; dificuldade de calcular retorno, ele sempre vem a longo prazo mas o que se quer é o imediatismo; medidas para minimizar os riscos, não se deve treinar apenas uma ou algumas pessoas mas um grupo maior, no caso da pessoa sair da empresa o prejuízo será diluído, se deve selecionar bem as pessoas que serão treinadas, avaliar o tempo de empresa, a seu comprometimento.

2.2 Treinamento e Desenvolvimento

Para as organizações alcançarem um alto padrão de desenvolvimento dos seus colaboradores, o treinamento deve ser aplicado periodicamente, conforme citado por Lacombe (2005, p. 50):

treinamento não é algo que se faça uma vez para novos empregados: é usado continuamente nas organizações bem administra-

das. Cada vez que você mostra a uma pessoa como ela deve fazer o trabalho, dá uma orientação ou discute um procedimento, você está treinando.

“O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas” (DUTRA, 2002).

“O desenvolvimento tem como objetivo explorar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, de maneira a maximizar seu desempenho profissional e motivacional” (AQUINO, 1980, p. 97). Nesse caso, os escritores apresentam duas visões diferentes do que é desenvolvimento e de seu objetivo.

Treinamento e desenvolvimento são dois processos que andam lado a lado, um complementa o outro, mas são diferentes. Quanto a essas diferenças, Chivernato (2014, p. 257) apresenta:

o treinamento é o núcleo de um esforço contínuo desenhado para melhorar a atividade das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional. Trata-se de um dos processos de GP mais importantes. O treinamento é desenhado para construir talentos com conhecimento e habilidades necessárias aos seus cargos atuais ou construir competências individuais. Já o desenvolvimento envolve aprendizagem que vai além do cargo atual e se estende à carreira da pessoa com um foco no longo prazo para preparar as pessoas para acompanhar as mudanças e o crescimento da organização.

“As funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquirem um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam” (ALMEIDA, 2007, p. 120).

De acordo com Volpe (2009, p. 33), a diferença entre treinamento e desenvolvimento está associada ao prazo e a forma com que são absorvidos pelos colaboradores, conforme citação:

[...] treinamento remete a um processo educacional de curto e médio prazo, aplicado de maneira organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, posições e habilidades em função de objetivos previamente definidos dentro de uma instituição organizacional, com o propósito de aumentar a produtividade sem prejudicar ou influenciar em seus comportamentos. Já o desenvolvimento, está caracterizado mediante um processo dinâmico de melhoria, que implica em uma mudança na evolução, no crescimento, incremento e avanço de uma nova tecnologia.

Nesta citação, Almeida (2007, p. 90) aborda a função do T&D:

as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam. Ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também, à competitividade no atual mercado.

“Uma linha de crescimento com diversos estágios, dessa forma, sempre que um indivíduo conclui um estágio, ele já está preparado para começar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal” (PACHECO, 2005, p. 237).

“O treinamento, portanto, é um meio de influenciar positivamente a auto-eficácia por fazer com que os funcionários se tornem mais dispostos a enfrentar as tarefas e a se esforçarem mais no trabalho” (ROBBINS, 2009, p. 68).

“O treinamento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade, pois, por meio dele, podia-se aprender fazendo, reavaliando e mudando comportamentos” (REGINATTO, 2004, p. 54).

“O ensino das habilidades necessárias aos gerentes e funcionários em geral para que desempenhem as funções tanto do cargo atual quanto de cargos futuros” (GRIFFIN, 2007, p. 273).

2.3 T&D à distância

As organizações estão cada vez evoluindo mais, e com isso, processos que aconteciam presencialmente como o T&D, passam a ser aplicados de outras formas, podendo utilizar diversas ferramentas online ou de gravação para realizar a aplicação do treinamento.

Segundo Chiavenato (2014, p. 270):

modernamente, as organizações estão utilizando a TI para proporcionar a aprendizagem a distância, em que o facilitador pode estar em outro lugar, enquanto sua apresentação é transmitida simultaneamente para vários lugares, como é o caso da videoconferência.

“A informatização, a Internet e as redes internas ligando computadores dentro das empresas e entre empresas geraram um ambiente de trabalho diferente do usual” (ROBBINS, 2005, p. 19). E, complementando, Robbins (2005, p. 19):

ela permite que as pessoas se comuniquem e trabalhem juntas mesmo que estejam em localidades distantes uma da outra. Essa tecnologia também permite que os profissionais se tornem autônomos, conectando-se pelo computador com várias partes do mundo e mudando de empregador à medida que a demanda por seus serviços se modifica.

Nesta citação, Chiavenato (2004, p. 340) aponta a importância da capacitação dos colaboradores:

hoje as organizações têm que estar atualizadas no mercado e, para isso, um dos pontos principais é a capacitação de seu funcionário, a qualidade que o funcionário tem em exercer suas funções, e nessas horas que um treinamento é importante, ele aumenta o conhecimento, melhora a habilidade, muda as atitudes negativas e tem um bom relacionamento com os clientes internos e externos.

“O treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais” (CHIAVENATO, 2010, p. 367).

“Como cada vez mais as pessoas estão trabalhando interconectadas por meio das redes de computadores, os administradores precisam desenvolver novas habilidades” (ROBBINS, 2005, p. 88)

De acordo com Chiavenato (2014, p. 389), o treinamento a distância tem diversos benefícios:

colaboradores localizados em diferentes países têm a oportunidade de receber treinamento de diferentes organizações sem necessidade de custos de viagens, deslocamentos e hospedagens.

Como aponta Strelow (2003, p. 108),

do ponto de vista tecnológico, a presença da informática nos processos de capacitação tem gerado grandes avanços nos procedimentos de treinamento a distância ou treinamento independente com ajuda do computador. É cada vez maior o número de organizações que descobrem as vantagens do treinamento a distância para

a capacitação e atualização de seus funcionários, não somente por conta da redução dos custos, mas principalmente pela possibilidade de envolver um grande número de pessoas ao mesmo tempo e em regiões distantes. No caso de instituições especializadas no treinamento de pessoal é importante observar que a modalidade de educação a distância não somente pode introduzir ganhos de eficiência e eficácia, como também reduzir custos relativos, quando se tratar de processos de treinamento de contingentes numerosos de alunos e, também, elevar a qualidade, através de processos de definição de conteúdo elaborados por equipes multidisciplinares altamente qualificadas a custos relativamente baixos.

“Ensino a distância é o ensino que não implica a presença física do professor indicado para ministrá-lo no lugar onde é recebido, ou no qual o professor está presente apenas em certas ocasiões ou para determinadas tarefas” (BELLONI, 1999, p. 115).

Já Senge (1999, p. 37), traz outra visão sobre a educação a distância:

educação a distância é um modo não contínuo de transmissão entre professor e conteúdo do ensino e ao aluno. A aprendizagem possibilita maior liberdade ao receptor para satisfazer suas necessidades de aprendizagem, seja por modelos tradicionais, não tradicionais ou pela mistura de ambos.

Chiavenato (2009, p. 254) relata sobre o crescimento do EAD:

o ensino à distância está crescendo a ritmo acelerado esse fato deve-se ao uso das novas tecnologias, como a internet, por exemplo, que possibilitou novas perspectivas na educação. Nesse aspecto podemos observar que muitas empresas utilizam-se dessa modalidade em seus processos, principalmente com o advento da educação a distância. Hoje já é possível para empresas formar parcerias com universidades permitindo aos seus colaboradores uma formação, inclusive superior, no próprio local de trabalho.

Moreira (2001, p. 92), afirma que:

as exigências de treinamento das empresas, não cabem mais no espaço compreendido pelas quatro paredes da sala de aula. Nos últimos dois anos, diversas companhias começaram a pôr em prática, projetos de treinamento a distância baseados em intranet, internet, extranet, transmissão via satélite ou outros meios digitais, para suprir

a demanda de aperfeiçoamento e reciclagem de profissionais.

“Conhecimento das ferramentas, técnicas de ensino, metodologias, práticas inovadoras, desvendam o bicho papão que temos quanto ao uso destas ferramentas”, ou seja, a prática que anteriormente era vista como “impossível”, hoje é a base para continuar o ensino. Contribuem ao afirmar que “o uso das tecnologias precisa ser visto pelos professores, não como uma ameaça a sua forma de ensinar, mas como um aliado para a promoção do aprendizado” (MOURA e BRANDÃO, 2013, p. 2).

“As experiências no ensino online são bem-sucedidas e concebidas com fundamentação pedagógica tendo permitido equacionar o papel e as áreas de interação do educador e até mesmo suas competências” (MORGADO, 2007, p. 19).

Vallin e Alvarenga (2003, p. 122) afirma:

o mundo entra na era da informação e do conhecimento. Isso tem provocado novas mudanças na sociedade e na escola. Por isso, novos conhecimentos precisam ser desenvolvidos. É preciso aprender a lidar com essa nova situação.

2.4 Avaliação

Kirkpatrick (2006, p. 19) aborda sobre os níveis de avaliação, num processo de capacitação, sendo o 1º nível, o de reação, em que:

aqueles que recebem treinamento reagem ao programa, ou melhor, qual é a medida de satisfação do cliente? Sejam participantes de um programa pelo qual tenham que pagar uma taxa, sejam participantes de um programa interno da empresa, em que só o tempo é exigido, todos são clientes, e sua reação é importante. Se estão pagando, sua reação determina se participaram de novo do treinamento ou se o recomendaram a outros. Portanto, universidades, organizações profissionais e consultores que conduzem esse tipo de programa devem ficar atentos aos participantes. No caso de um programa da empresa, os comentários que os participantes fazem aos colegas, quando retornam ao trabalho, têm grande influência sobre futuros programas e orçamentos. Assim, as reações dos participantes devem ser medidas em qualquer programa de treinamento.

Kirkpatrick (2006, p. 20) informa o nível 2, o de aprendizagem:

até que ponto houve aprendizagem? Todos os programas têm como objetivo aumentar o conhecimento dos participantes, bem como ampliar suas habilidades técnicas ou de vendas, enquanto outros, como o “treinamento diversificado”, visam a mudança de atitudes. Assim, a avaliação da aprendizagem deve ter como escopo os objetivos específicos do programa e ser usado para avaliar todos os problemas.

Para o nível 3, o de comportamento, Kirkpatrick (2006, p. 21) enfatiza:

até que ponto o comportamento no trabalho mudou como resultado do programa? Esse é o nível mais difícil de medir e talvez o mais importante. Se as pessoas treinadas aprenderam, mas não estão colocando em prática esse aprendizado, o programa foi um fracasso. Assim, necessário medir a mudança de comportamento para que seja possível verificar se houve mudança e, se não, por que isso aconteceu. Seria uma tarefa quase impossível avaliar todos os programas em termos de mudança de comportamento. Então, um método de amostragem deve ser utilizado.

Sobre o nível 4, o de resultados, Kirkpatrick (2006, p. 21) fomenta:

até que ponto os resultados ocorreram por causa de treinamento? Resultados podem ser determinados por vários fatores, inclusive por menor rotatividade, maior quantidade de trabalho, qualidade melhorada, redução de desperdício, redução de desperdício de tempo, aumento de vendas, redução de custos, aumento de lucros e retorno sobre investimento. Como na avaliação do comportamento, avaliação dos resultados só deveria ser feita nos programas considerados mais importantes ou mais caros. Tem sido recomendado que o ROI só seja utilizado em cinco por cento dos programas de uma organização.

Kirkpatrick (2006, p.165), aborda sobre as medidas de avaliação:

medidas de avaliação são utilizadas no departamento de RH como indicadores mensais de desempenho [...]. Seu desempenho é monitorado por meio de um scorecard mensal. [...] A satisfação oferecida por métodos e cursos transmitidos on-line também é utilizada como medida para desenvolvedores de aprendizagem a distância.

Sobre feedback, Kirkpatrick (2006, p. 175):

utilizamos dos métodos de feedback. Com avaliações de nível 1, verificávamos se a solução total para a aprendizagem atendia às necessidades dos participantes do programa. Além disso, o desempenho de rendimento do programa e as informações sobre a satisfação do cliente eram usados como indicadores secundários de que a capacidades fora desenvolvida e podia ser aplicada para solucionar problemas referentes aos clientes.

E, nessa linha Kirkpatrick (2006, p. 26), finaliza:

não permita que o desafio de avaliar um treinamento seja mais forte que você. Muitos treinadores que conheço ficam no nível 1 de avaliação até se sentirem à vontade com ele. Então, passam para os níveis 2, 3 e 4 sem pressa, para que se sintam seguros sobre o que estão fazendo. Lembre-se também de que você não precisa fazer tudo perfeitamente já na primeira vez, e que utilizar uma amostra da população em seu treinamento pode ser muito eficaz.

3 METODOLOGIA

O presente artigo é caracterizado por meio de pesquisa predominantemente bibliográfica, que indica especificamente no presente artigo, que há a possibilidade de aplicar treinamentos à distância e acompanhar o desempenho dos colaboradores, durante a pandemia de SARS-COV-2 e podendo continuar após.

A pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

Entendeu-se que esta pesquisa utilizou-se do método de estudo, a bibliográfica, para assim identificar os aspectos relacionados ao desenvolvimento de um treinamento e como avaliá-los em seus desempenhos.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A partir da coleta dos dados bibliográficos acerca do tema realizado no capítulo sobre a fundamentação teórica, entendeu-se que o treinamento dos colaboradores dentro de uma empresa é fundamental para que as atividades sejam feitas de maneira correta e mais efetiva possível, gerando produtividade e otimizando gastos para empregador, podendo até mesmo, transformar por exemplo em “investimen-

to de capacitação” para os empregados, essa “sobra”.

O treinamento desenvolve as competências das pessoas, adequando-as para seus cargos e para o desenvolvimento de suas atividades, além de torná-las mais produtivas, criativas e inovadoras, contribuindo com os objetivos da empresa. Assim, por essas razões, o treinamento é indispensável para o sucesso da empresa, sendo um investimento por parte dos donos das organizações, e não um gasto (CHIAVENATO, 2014).

No ano de 2020, em 11 de março a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou oficialmente a Pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Portanto, não só os brasileiros, mas o mundo todo teve de se adaptar aos obstáculos que o vírus trouxe consigo. Sendo um vírus de fácil transmissão, a medida adotada pelo país para tentar diminuir a disseminação do vírus foi a quarentena e o isolamento social, deixando apenas os serviços essenciais funcionando. Nesse cenário, a opção das empresas foi a realização do “home office”, ou seja, o trabalho remoto.

Assim, discutiu-se a questão do treinamento realizado a distância. Tendo em vista que os colaboradores não teriam mais a oportunidade de realizar os treinamentos presencialmente, o treinamento a distância tornou-se uma opção interessante aos empregadores.

Visto que o ensino a distância tem crescido, como explica Chiavenato (2009), é indutivo que as empresas usem desse mecanismo para trazer benefícios para as mesmas, realizando, portanto, os treinamentos dos colaboradores utilizando-se das tecnologias disponíveis, a distância, visto que o treinamento é indispensável. Chiavenato (2004) reforça essa ideia ao apontar que a capacitação dos funcionários é um dos pontos principais em que as empresas devem estar atualizadas.

Como explica Moreira (2001), diversas companhias já colocam em prática projetos de treinamento a distância, baseados na internet e em outros meios digitais que possibilitem sua realização, sendo, portanto, uma alternativa já existente antes mesmo do cenário pandêmico em que o Brasil vive até os dias de hoje.

StreLOW reforçou a ideia de que as empresas se beneficiam ao adotarem a modalidade de treinamento a distância, pois, como apontado, pode-se haver menos custos ao realizar os treinamentos para mais pessoas de uma só vez, trazendo e mantendo a eficiência, eficácia e produtividade de seus funcionários dentro das empresas.

Assim como explica Morgado, o ensino online possui credibilidade e praticidade, o que pode ser levado para as empresas, transportando esses benefícios aos treinamentos à distância para os seus funcionários.

Donald Kirkpatrick aborda sobre os quatro níveis de avaliação, sendo eles: reação, aprendizagem, comportamento e resultados. Esses níveis são utilizados para mensurar o desenvolvimento dos indivíduos que receberam um treinamento. Kirkpatrick ainda cita que não é necessário usar todos os níveis de uma vez, podendo progredir sem pressa. Dessa forma, as organizações poderão utilizar por exemplo, essa técnica como uma possível para poder entender o quão importante/ impacto de tal treinamento/capacitação se compreendeu como positivo e/ou negativo, para aplicar uma ação corretiva.

Compreendeu-se, portanto, que o treinamento, é visto como uma ferramenta indispensável para as empresas na perspectiva da busca pela produtividade, eficácia e eficiência de seus colaboradores, então deve ser estimulado e ter um investimento no mesmo. Assim, considerando o cenário de pandemia, o treinamento a distância tornou-se a opção mais eficaz para os empregadores, mantendo o treinamento, trazendo seus benefícios e até mesmo outros, como a redução de gastos, visto que o treinamento online pode ser feito com mais pessoas ao mesmo tempo, podendo continuar após, por conta das diversas vantagens que pode proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador.

Para tanto, as empresas devem investir em ferramentas tecnológicas e sistemas que possibilitem aplicar seus cursos de maneira eficaz e principalmente otimizando seu tempo e avaliar os resultados dos treinamentos a partir da aplicação de testes, ou seja, metodologias utilizadas para medir o atingimento das metas traçadas e a presença da validação dos conhecimentos adquiridos pelo usuário.

5 CONCLUSÕES

Não se encontrou grande dificuldade na realização da pesquisa, visto que o tema já era discutido por autores renomados da área, bem como existem diversos artigos científicos a respeito do estudo, o que facilitou na construção da base teórica do trabalho.

Entretanto, a pesquisa não possui como finalidade esgotar o tema, visto que aplicado ao cenário pandêmico atual, merece maiores e mais aprofundados estudos, principalmente na questão da continuação ou não no investimento de treinamentos à distância promovidos pelas empresas, após o quadro a pandemia melhorar.

Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica específica da área, com

influência principal em artigos renomados de sites confiáveis, onde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente, de que o treinamento a distância é benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado, em questão de custos e benefícios.

Portanto, este estudo apresentou os benefícios do treinamento a distância, o aperfeiçoamento de desempenho do colaborador e, conseqüentemente, sendo possível, o aumento da produtividade dentro da organização. Isso, porque, o treinamento é uma ferramenta fundamental e indispensável às empresas e, sendo realizado de maneira remota, permite que seus benefícios perdurem, sendo até vantajosos em questões de custos para a empresa.

Concluimos como futuros gestores de recursos humanos que o treinamento à distância é benéfico para ambos os lados, tanto para o funcionário - que continuará aprimorando suas habilidades e, conseqüentemente, aumentando sua eficiência e produtividade, quanto para as empresas - que se beneficiam de um colaborador melhor preparado e gastam menos realizando um treinamento online com mais pessoas ao mesmo tempo, devendo o assunto continuar sendo objeto de futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. Percepção de gestores e técnicos sobre o processo de gestão por competências em organizações no Brasil. Dissertação mestrado em Administração. Universidade de Brasília. Brasília, 2007.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. Administração de recursos humanos: uma introdução. São Paulo, 1980.

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2006.

BELLONI, M. L. Educação a distância. Campinas: Autores Associados, 1999.

BERGAMINI, Cecília W. BERALDO, Deobel G. R. Avaliação de desempenho humano nas organizações. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: 2 ed. Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3 ed. São Paulo, 2009.

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

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 7 ed. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GRIFFIN, R. W. Introdução à administração. São Paulo: Ática, 2007.

KIRKPATRICK, Donald. Transformando conhecimento em comportamento. São Paulo: Futura, 2006.

LACOMBE, Francisco. HEILBORN, Gilberto. Administração princípios e tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

MOREIRA, R. M. Novo tutor na educação a distância. Porto Alegre: Artmed, 2001.

MORGADO, J. Construção e avaliação do projecto curricular de escola. Porto: Porto Editora, 2002.

MOURA, E. BRANDÃO, E. O uso das tecnologias digitais na modificação da prática educativa escolar. 2013. Revista Científica Fazer, v. 1, n. 1. 2013, p. 1-17. Disponível em: <<http://www.legiaodacruz.com.br/wp-content/uploads/2016/09/Artigo-Eliane-Moura-e-EdemilsonBrand%C3%A3o-.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus: mudança na classificação obriga países a tomarem atitudes preventivas. UnaSus. 2020. Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>>. Acesso em: 15 out. 2021.

PACHECO, Luiza. Capacitação e desenvolvimento de pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

REGINATTO, Antonio Paulo. Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe. 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

ROBBINS, Stephen. Comportamento organizacional. 11 ed. Londres: Pearson, 2005.

SENGE, Peter. A quinta disciplina. 10 ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1999.

STRELOW, Taila Fernanda. Educação a distância: uma nova perspectiva para preparar e formar pessoas no ambiente organizacional. 2003. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2003/docs/anais/TC53.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2021.

VALLIN, C. ALVARENGA, C. F. O projeto pedagógico na educação a distância. Revista Contemporaneidade, Educação e Tecnologia. 2003.

VOLPE, Renata Araújo. LORUSSO, Carla Bittencourt. A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=TL0136>. Acesso em: 10 out. 2021.