

## **TREINAMENTO ON THE JOB: UMA ESTRATÉGIA PARA ATUALIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

**SALLES, A. L. D. P. C.<sup>1</sup>; LUZ, M. S.<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup>Universidade de Taubaté (UNITAU), MGDR – Mestrado Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Centro, Taubaté, www.unitau.br/prppg

**Resumo-** Este novo cenário globalizado resultou no aumento da competitividade entre as empresas que, para não perderem mercado, precisaram adquirir novas tecnologias para, produzir ou prestarem serviços com mais eficiência e eficácia. Neste novo contexto empresarial surge a necessidade de outro tipo de profissional, muito mais capacitado para desenvolver suas tarefas que sofrem mudanças constantes. O objetivo deste artigo é demonstrar que, o treinamento *on the job* pode ser uma estratégia para as empresas, capacitar e atualizar seus funcionários, pois pode ser realizado no ambiente de trabalho. A metodologia aplicada para este estudo foi de, pesquisa exploratória caracterizada por uma análise documental. Através deste artigo, espera-se demonstrar que, o treinamento nas empresas se tornou um investimento e aquela que não se atualizar e nem capacitar os seus funcionários poderá perder competitividade.

**Palavras-chave:** Treinamento, Novas Tecnologias, Capacitação.

### **Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas**

#### **Introdução**

As empresas estão vivendo em um cenário altamente competitivo, pois com a globalização da economia e as melhorias nos meios de comunicação, estão oferecendo aos consumidores inúmeras opções.

Diante deste novo cenário as empresas têm que buscar ter qualidade, valor agregado, serviço, inovação, flexibilidade, agilidade e velocidade.

As empresas estão buscando treinar uma mão-de-obra que se adapte às novas demandas e à maior complexidade do trabalho. (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 69)

Demonstraremos neste artigo que treinamento *on the job* é uma tendência, devido a este novo cenário econômico em que as empresas se encontram e que a atualização e capacitação do profissional se tornaram uma necessidade.

#### **Metodologia**

Foi realizado um estudo exploratório de abordagem qualitativa com delineamento documental.

#### **Resultado**

Apresentar o treinamento *on the job* com uma estratégia de atualização e capacitação profissional.

#### **Revisão de Literatura**

##### **Novo Cenário Econômico**

Com as medidas de abertura da economia em junho de 1990, assim como a recessão interna que caracterizou o início da década, foram às forças principais que estimularam o aprofundamento da reestruturação produtiva, segundo Invernizzi (2000).

A mudança no modo de produção transformou toda a sociedade. Segundo Morgan (2007), o uso das máquinas transformou radicalmente a natureza da atividade produtiva, deixando a sua marca na imaginação, pensamento e sentimentos dos homens através dos tempos.

Este novo modo de produção segundo Tachizawa et. al. (2001), com alto grau de automação e integrados por computadores, capazes de produzir com eficiência e qualidade uma grande variedade de produtos, tornou as pessoas mais importante do que o capital.

Esta mudança ocorrida na forma de produção resultou na necessidade de um novo profissional, com habilidades e capacidades para desenvolver as novas funções surgidas no mercado.

O treinamento *On The Job* atualizará o funcionário dando continuidade na educação.

Segundo Tavares (2001), treinamento refere-se a métodos utilizados para capacitar pessoas a fim de obterem habilidades necessárias para um determinado desempenho de trabalho

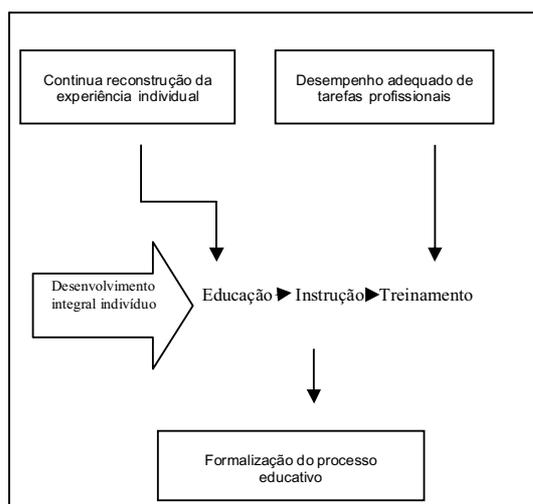
### Treinamento

Segundo Tachizawa et. al. (2001), nenhuma organização consegue manter um bom nível de produtividade sem uma equipe de profissionais bem preparados.

Treinamento: é a obtenção de técnicas e habilidades específicas, detalhadas e rotineiras do trabalho. Desenvolvimento são melhorias e crescimento, dentro de um objetivo mais amplo, das habilidades, atitudes e traços de personalidade. (MEGGINSON, et. al., 1998, p. 299)

Conforme Carvalho e Nascimento (1998), a educação é a instrução que o indivíduo recebe em seus vários graus de ensino. E o treinamento, da continuidade à educação, prepara o empregado para melhor exercer suas funções conforme demonstra a figura 1.

Figura 1: Desenvolvimento integral do indivíduo.



Fonte: Educação, instrução e treinamento e o desenvolvimento integral do indivíduo. (CARVALHO e NASCIMENTO, 1998, p. 155)

Este novo padrão tecnológico exige sua requalificação, o aperfeiçoamento profissional e o domínio de novas especificidades. Torna-se imprescindível o contínuo “retreinamento” de todos os profissionais, dando seqüência à instrução básica e ao treinamento ocupacional. (PRETI, 1998, p. 22)

Segundo Gil (1994), o treinamento é visto como um meio de suprir as carências do indivíduo quanto, a conhecimentos, habilidades e atitudes, para que desempenhem suas tarefas necessárias para alcançar o objetivo da organização.

### Etapas do Treinamento

Conforme Milkovich e Boudreau (2000), o treinamento possui três estágios:

- Levantamento das necessidades.
- Implementação e execução
- Avaliação que são critérios para verificar se o objetivo foi atingido.

A pesquisa sobre necessidades de formação não constitui uma tarefa fácil. Ela envolve dedicação plena dos especialistas da área de formação, no qual muitas vezes, trabalham sob intensa pressão devido à obtenção de resultados imediatos. (CARVALHO e NASCIMENTO, 1998, p. 158)

O planejamento do treinamento segue o processo do diagnóstico das necessidades do treinamento e deve ser realizado seguindo os princípios da organização segundo Cavalcante (2004).

Para Tachizawa et al (2001), a execução do treinamento deve levar em conta os diferentes tipos de treinamento como: de adaptação, gerencial, técnico-operacional e comportamental.

Conforme Tachizawa et. al. (2001) a execução do programa de treinamento deve ser adequado as necessidades da organização.

A avaliação é parte vital do processo de treinamento, pois fornece dados para aperfeiçoar futuras decisões segundo Milkovich e Boudreau (2000).

A análise dos resultados do treinamento para a organização virá comprovar que os valores investidos em treinamento representam “investimento” conforme Tachizawa et. al. (2001).

## Discussão

### Treinamento *On The Job*

Para Milkovich e Boudreau (2000), o futuro do treinamento pode estar na aprendizagem à distância, através do uso de uma ampla variedade de tecnologias para ligar eletronicamente as pessoas, exportando conhecimento através de áudio, vídeo e da internet.

Segundo Filho (2000) a demanda por treinamentos *on-line* está crescendo, o uso da tecnologia nos treinamentos esta aumentado, assim como sua utilização para criação de atividades pré e pós- treinamento.

A vantagem desta técnica é permitir a distribuição rápida e consistente de experiências do treinamento a um grande número de indivíduos. (MILKOVICH E BOUDREAU, 2000, p. 361)

De acordo com Rumble e Oliveira (1992), é cada vez maior o número de empresas que descobrem as vantagens do treinamento à distância para a capacitação e atualização de seus funcionários, pois possibilita envolver inúmeras pessoas ao mesmo tempo de regiões distantes.

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), o desenvolvimento destes programas é caro, no entanto podem logo se tornam econômicos, pela redução do tempo gasto pelo treinamento e por permitir o não deslocamento dos treinados.

O treinamento segundo Rosenberg (2002), a distância promove um ambiente no qual o conhecimento é compartilhado e atualizado constantemente.

Aprendizagem *on-line* é inovador, uma ação especial de aprender, e executa *on-line*, ou seja aprendendo com a situação atual e usando simulações que ocorrerão no futuro segundo Mincer, 2007.

Conforme Tachizawa et. al. (2001), um novo cliente estará influenciando cada vez mais os trabalhadores ao longo da cadeia produtiva da empresa, exigindo maior qualificação profissional, na qual será obtida através do treinamento permanente da força de trabalho.

Para que o Brasil prospere segundo Filho (2000), é preciso ter empresas eficientes e competitivas. Sendo assim é preciso ter trabalhadores bem formados, com conhecimento útil e atualizado, com capacidade de aprendizado e desenvolvimento permanente.

Trata-se de uma oportunidade de superação, de desafios e afirmação de capacidades, para todos os trabalhadores e empresários e uma ameaça para aqueles que se deixarem ficar para trás, que não acordaram para esta nova era da economia segundo Filho (2000),

O treinamento profissional tornou uma necessidade devido a este novo cenário globalizado, pois somente com qualificação profissional a empresa poderá se tornar competitiva neste novo mercado.

### Conclusão

As mudanças estão ocorrendo muito rápido e se faz necessário que o funcionário seja capacitado e atualizado constantemente, pois a qualificação profissional reflete direto na produtividade da empresa.

O treinamento *on the job* atende a esta necessidade do mercado, devido seu conteúdo poder ser atualizado constantemente, reduz custo de viagens e pode atingir um maior numero de funcionários ao mesmo tempo em qualquer região

A empresa que não usufruir desta estratégia para capacitação de seu funcionário poderá perder competitividade neste mercado globalizado e altamente competitivo.

### Referências

- CARVALHO, A. V. e NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo, 3ª edição, v. 1, 1998. Ed. Pioneira.
- CAVALCANTE, A. M. de. S. **Treinamento como Ferramenta Estratégica para o Crescimento Organizacional**. Revista Foco, junho a dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.novomilenio.br/foco/1/?target=artigo> > Acesso em 22 de abr. 2008.
- GIL, A. C. **Administração de recursos Humanos – Um Enfoque Profissional**. São Paulo, 1994. Ed. Atlas.
- Invernizzi, N. **Qualificação e Novas Formas de Controle da Força de Trabalho no Processo de Reestruturação da Indústria Brasileira: Tendências dos Últimos Vinte Anos**. ANPED 2000. Setor de Educação - Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <<http://www.ced.ufsc.br/qtteanped/23ra/trabalhos/0920t.PDF>> Acesso em: 01 abr. 2008.
- FILHO, J. T. **Gerenciando Conhecimento**. São Paulo, 2000. SENAC

FILHO, J. T. **Gerenciamento do Conhecimento: como uma empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento de negócios.** Rio de Janeiro, Ed. SENAC, 2000, 192 p.

MINCER, J. **ON-THE- JOB TRAINING : COSTS, RETURSS, AND SOME IMPLICATIONS.** *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: *Investment in Human Beings.* (Oct., 1962), pp. 50-79. Disponível em: <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3808%28196210%2970%3A5%3C50%3AOTCRA%3E2.0.CO%3B2-5>. Acesso em: 20/06/08.

MEGGINSON, L. C. et. al. **Administração – Conceitos e Aplicações.** São Paulo, 1998. 4ª edição. Harpa.

MORGAN, G. **Imagens da Organização.** São Paulo: Atlas, 2007.

PRETI, O. **Educação à Distância e Globalização: Desafios e Tendências.** Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, Vol. 79, N° 191 (1998). Disponível em: < <http://rbep.inep.gov.br/index.php/RBEP/article/view/223>> Acesso em: 10 mar. 2008

TACHIZAWA, T. et. al. **Gestão de Pessoas – Uma Abordagem Aplicada às Estratégias de Negócios.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001

Tavares, A S. **Projeto Efei- Training – Treinamento à Distância.** Escola Federal de Engenharia de Itajubá, Departamento de Produção. Disponível em: < <http://www.iem.efei.br/dpr/td/dezembro2001/pdf/22td1201.pdf>> Acesso em: 05 abr.2008  
Rosenberg, M. J. (2002). **E-Learning - Estratégias para a Transmissão do Conhecimento na Era Digital.** São Paulo. Makron Books.

Zerbini. T. **Estratégias de Aprendizagem. “Reações aos Procedimentos de um Curso via Internet, Reações ao Tutor e Impacto do Treinamento no Trabalho”** Brasília, 2003. Disponível em: < <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me001424.pdf>> Acesso em: 01 abr. 2008.