

Gestão de Pessoas: Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas em uma Empresa do Agronegócio Brasileiro

Especialista: LUAN SANTOS DA CUNHA

E-mail: luansantos.zootecnia@gmail.com

USP - Universidade de São Paulo

Orientador: Prof.Me.ADALBERTO ZORZO

E-mail: adalberto.zorzo@fatec.sp.gov.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8314843196830046>

USP - Universidade de São Paulo

Resumo

Em um planeta cada dia mais populoso, o diferencial entre as empresas que crescem e amplificam seu alcance, para as que ficam estagnadas é justamente que as primeiras investem em tecnologias, capacitam, treinam e desenvolvem as pessoas dessas organizações. Alguns dados apontam que até 2050 o planeta terá 9 bilhões de pessoas, o que faz que com que as empresas voltadas para o agronegócio tenham que repensar seus processos, com a finalidade de serem mais eficientes, de modo que consigam atender a demanda de alimentos de todo o planeta. Um ponto que vai diretamente a favor desses objetivos é o treinamento e desenvolvimento de pessoas, que permite que elas tenham acesso a todas as informações necessárias de uma determinada função ou atividade, para que desempenhem um bom trabalho, com mais eficiência, acertos e clareza, de como e o que deve ser realizado. Para tal o trabalho foi realizado em uma empresa do agronegócio, a pesquisa foi focada no setor de produção, com um grupo amostral de 10 pessoas, a metodologia da pesquisa é quantitativa descritiva, sendo utilizado como principal instrumento o questionário físico. A pesquisa avaliou através de uma escala de 9 itens de qualidade a satisfação dos colaboradores, para o treinamento de classificação de ovos, que foi analisada em uma escala tipo likert. Deste modo, o objetivo do trabalho foi analisar a satisfação dos processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas, descrever os processos de treinamento, pontuar os benefícios e desafios da classificação de ovos, analisar através de uma métrica a qualidade do treinamento aplicado em uma empresa do setor da avicultura, localizada na Cidade de Carambeí, Paraná. Os dados foram tabulados em planilha Excel e analisados. Os resultados das médias mostraram que a qualidade do treinamento fornecido pela empresa foi satisfatória na opinião dos participantes.

Palavras-chave: Capacitar; desenvolver; treinar; agroindústria; Avicultura.

Abstract

On an increasingly populated planet, the difference between companies that grow and expand their reach and those that remain stagnant is precisely that the former invest in technologies, empower, train and develop the people of these organizations. Some data indicate that by 2050 the planet will have 9 billion people, which means that companies focused on agribusiness will have to rethink their processes, with the aim of being more efficient, so that they can meet the demand for food from the entire planet. One point that goes directly in favor of these objectives is the training and development of people, which allows them to have access to all the necessary information for a given function or activity, so that they can perform a good job, with more efficiency, accuracy and clarity, of how and what must be accomplished. To this end, the work was carried out in an agribusiness company, the research was focused on the production sector, with a sample group of 10 people, the research methodology is quantitative and descriptive, with the physical questionnaire being used as the main instrument. The research evaluated employee satisfaction for egg grading training using a

9-item quality scale, which was analyzed on a Likert scale. Thus, the objective of the work was to analyze the satisfaction of the training and development processes of people, describe the training processes, point out the benefits and challenges of egg classification, analyze through a metric the quality of training applied in a company in the poultry sector, located in the city of Carambeí, Paraná. The data were tabulated in an Excel spreadsheet and analyzed. The average results showed that the quality of the training provided by the company was satisfactory in the opinion of the participants.

Keywords: enable, develop, train, agroindustry, poultry farming

1. INTRODUÇÃO

Alguns estudos indicam que até 2050 o planeta terá mais um pico populacional, chegando próximo a 10 bilhões de pessoas (ONU, 2019). O Brasil por sua vez, por ter clima e solos favoráveis, será um dos países responsáveis por alimentar a população mundial, devido sua alta produção de alimentos, juntamente com China, Índia e Estados Unidos. No entanto, será necessário investir em vários pontos, visando a máxima eficiência dos processos e pessoas (Milkiewicz, 2023).

Em um mercado cada vez mais competitivo é necessário que as empresas busquem tecnologias, com o intuito de capacitar e desenvolver as equipes, tornando-as mais eficientes, produtivas e com maior conhecimento técnico. A gestão de pessoas entra diretamente nesse aspecto, buscando colocar as pessoas, nas funções em que elas possuam mais habilidades para se desenvolverem.

O treinamento e desenvolvimento de pessoas é uma das estratégias que visa garantir o sucesso de uma ou mais atividades, onde seu principal objetivo é passar todas as informações necessárias, para que as pessoas que estão recebendo o treinamento consigam realizar as atividades com exatidão, alcançando sucesso nos seus resultados, portanto, o treinamento tem a função de preparar os colaboradores para as atividades que virão logo a frente, enquanto que o desenvolvimento é uma visão mais ampla, acompanhada de habilidades desenvolvidas a partir de suas experiências formais ou informais, que somadas a ética e comportamento dos colaboradores faz com que eles alcancem resultados, funções ou cargos que almejam (Chiavenato, 2014).

Um ponto a ser citado é que cada empresa tem suas próprias características, perfil de liderança, gestão organizacional, perfil de colaboradores, o que faz com que o treinamento e desenvolvimento de pessoas possa ser bastante variável de acordo com cada organização. Portanto, antes de iniciar a elaboração de um treinamento, deve ser feito uma pré-análise do perfil da empresa, do grau de escolaridade dos colaboradores, para que se possa formular o melhor treinamento possível e que esteja alinhado com as diretrizes da organização, para que o mesmo atenda o objetivo final, que é treinar e capacitar os colaboradores (Lima et al., 2020).

A empresa estudada está inserida no setor da agropecuária, mais especificamente da avicultura, sendo esse um dos setores que mais cresce no país, segundo a Associação Brasileira de Proteína Animal [ABPA] o Brasil foi responsável por produzir 14,8 milhões de toneladas de carne frango e exportar mais de 5 milhões de toneladas, sendo o maior produtor e exportador de carne de frango no mundo (ABPA, 2023). Atualmente a empresa comercializa pintinhos de um dia e exporta ovos incubáveis para alguns países, como África do Sul, México e Bolívia.

Deste modo, o objetivo geral do trabalho foi analisar a satisfação dos processos de treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa do agronegócio, situada na cidade de Carambeí (Paraná). Já os objetivos específicos são: descrever os processos

de treinamento e desenvolvimento de pessoas no seguimento do agronegócio, pontuar as vantagens e desvantagens do treinamento de classificação de ovos e avaliar a satisfação dos colaboradores, através de uma escala de nove itens de qualidade na escala tipo Linkert, que tem como origem uma escala de cinco pontos, que varia de 1 “Discordo Totalmente” a 5 “Concordo Totalmente” a satisfação do participante em relação a qualidade do treinamento (Malhotra, 2006).

Apresenta-se como problema de pesquisa a pergunta, será que essa agroindústria do setor avícola realiza bons treinamentos para os colaboradores? A hipótese levantada é que a empresa não treina e capacita os colaboradores de forma efetiva. Como justificativa da pesquisa, temos o fato de que todos os colaboradores precisam ter a plena convicção das atividades que desenvolvem dentro de uma empresa, com o objetivo de maximizar seus resultados e entregar um produto ou serviço de ótima qualidade, a única forma de alcançar esses resultados é fornecendo as pessoas acesso as informações necessárias e parte da organização fazer esse papel. Além disso, a pesquisa contribui para a sociedade e para a ciência propiciando dados e conhecimento sobre treinamento e desenvolvimento de pessoas.

2. METODOLOGIA

O trabalho foi aplicado em uma empresa familiar do agronegócio em expansão, que atualmente é responsável por 25% das exportações de ovos férteis do Brasil (2023), trata-se de uma pesquisa aplicada, que procura desenvolver conhecimentos para solucionar problemas pontuais. A pesquisa tem caráter quantitativa descritiva, devido ao fato de não ter conhecimento aprofundado no tema e sua maior finalidade foi analisar e explicar se está sendo realizado o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa da agroindústria. A pesquisa avaliou a satisfação dos colaboradores em relação ao treinamento de classificação de ovos, através de uma escala de 9 itens de qualidade, analisadas na escala tipo Likert, que tem como origem uma escala de cinco pontos que varia de 1 “Discordo Totalmente” a 5 “Concordo Totalmente” a satisfação do participante em relação a qualidade do treinamento (Malhotra, 2006). O trabalho de Likert (1932) esclarecia que sua escala se baseava na utilização de cinco pontos e não mencionava o uso de respostas alternativas em sua escala.

As questões abordaram os seguintes temas: 1 - Linguagem utilizada no treinamento; 2 - Correspondência entre o conteúdo proposto e os objetivos do treinamento; 3 - Conteúdos disponibilizados no treinamento; 4 - Correspondência entre o conteúdo do treinamento e os objetivos pessoais; 5 - Informações abordadas; 6 - Atividades/tarefas propostas ao final do treinamento; 7 - Novidades abordadas no treinamento; 8 - Impacto da qualidade sobre o produto final; 9 - Orientação para solucionar erros após o treinamento (Martins et al., 2018).

As pesquisas quantitativas permitem determinar indicadores e tendências existentes no mundo real, ou seja, dados que representam o grupo e subjetivam o indivíduo, para ela o interesse é no coletivo e nas características que predominam no grupo (Mussi et al., 2019). Elas buscam seguir rigorosamente um plano estabelecido, baseadas nas hipóteses indicadas e nas variáveis estudadas, buscando explicar os fatos observados, através da coleta e análise dos dados. Desse modo, pesquisas quantitativas buscam avaliar as hipóteses que podem ser comprovadas ou refutadas através do experimento e da análise dos dados de acordo com o propósito da pesquisa, que pode ser descritiva ou explicativa (Gil, 2017).

Esse modelo de pesquisa tem como objetivo conceder maior proximidade com o problema, com o propósito de torná-lo mais claro. A maior parte dessas pesquisas envolve revisão bibliográfica, entrevistas ou questionários com as pessoas que tiveram contato com o tema estudado e análise de exemplos que agucem a cognição (Gil, 2017). A pesquisa Descritiva é um estudo observacional, sua grande contribuição para a pesquisa é proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida, nela ocorre a descrição do objeto através da observação, levantamento de dados, pela pesquisa bibliográfica ou documental, buscando percentuais, médias ou indicadores, proporcionando novas visões de uma realidade já conhecida (Barros e Lehfel, 1990).

A pesquisa foi realizada em uma empresa voltada para o agronegócio, no setor de avicultura, com 70 anos de história, tendo sua sede na cidade de Carambeí, PR, porém, existe outras unidades nos estados de São Paulo, Santa Catarina e Minas Gerais, contendo um quadro total de 900 funcionários nos três estados, porém, o trabalho foi aplicado no setor Central de Ovos de Carambeí, que contém um quadro de 32 colaboradores, sendo que 14 deles trabalham com a classificação dos ovos. O mencionado questionário de pesquisa física, tem 9 questões objetivas, que foram respondidas pelos colaboradores do setor de produção. A amostra contou com a resposta de 10 pessoas, com idade entre 18 a 55 anos, dentre eles 4 homens (40%) e 6 mulheres (60%). Antes do início do trabalho, a pesquisa e as questões do questionário presencial foram submetidas primeiramente ao Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos no PECEGE e também na Plataforma Brasil com numeração CAAE 79347924.9.0000.9927. Os dados do trabalho serão arquivados por um período de cinco anos.

Após aprovado pelo CEP-PECEGE, o pesquisador encaminhou a documentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido [TCLE], para que o mesmo fosse assinado por todos os participantes da pesquisa, com todas as informações de como o membro dará consentimento para participar do estudo, sua importância e riscos. Em seguida os participantes tiveram acesso ao questionário presencial que foi respondido de maneira individual. O participante, caso desejasse, poderia deixar um contato para receber o resultado da pesquisa, quando a mesma for concluída. O voluntário poderia retirar-se da pesquisa a qualquer momento, deixando claro que não pretende mais participar da mesma.

Após ter os questionários respondidos, foi iniciada a análise quantitativa e interpretação dos dados. Nessa etapa as respostas foram categorizadas e organizadas, facilitando a análise dos dados de forma bastante minuciosa, possibilitando verificar semelhanças, diferenças, intercorrelações, sendo uma busca por padrões das respostas coletadas (Gil, 2017; Souza, 2019). Por fim a etapa de conclusão, que consiste em revisar a literatura, buscando explicações para os resultados encontrados.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Descrição dos Processos de Treinamento e Desenvolvimento.

Os processos de treinamento e desenvolvimento existem para que, após a contratação o colaborador possa ir para o passo seguinte que é justamente o treinamento, que abrange a transmissão de informações e habilidades necessárias para realizar seu novo trabalho (Chiavenato, 2014).

Esses processos tem como objetivo a formação profissional, especialização, aumento de produtividade e qualidade do produto, incentivo pessoal, otimização do trabalho. Alguns indicadores são utilizados para apontar a necessidade de treinamentos

como: expansão da empresa, admissão de novos empregados, mudança de métodos, expansão de serviços, modernização, comercialização de novos produtos, qualidade inadequada, baixa produtividade. Atualmente, os treinamentos são considerados investimentos dentro das organizações, já que eles influenciam nas estratégias organizacionais. Treinamento é uma ferramenta, cujo objetivo é melhorar e corrigir os processos que estão tendo baixa eficiência, um treinamento eficaz é aquele que gera desenvolvimento e proporciona mais conhecimento para as pessoas da organização (Chiavenato, 2014).

Um dos objetivos dos treinamentos é transmitir conhecimento, segurança ao colaborador, para que o mesmo possa exercer suas funções da maneira correta, dando a ele estabilidade ao desempenhar a atividade. O treinamento tem o objetivo de desenvolver os colaboradores e dessa forma também desenvolver a organização por completo. Eles são importantes porque são a forma de preparar o novo colaborador para as atividades do cargo que ele irá assumir, além disso, oferece condições de desenvolvimento pessoal e de mudanças comportamentais, são meios de aprimorar competências, trazendo conhecimentos adicionais, proporcionando melhor desempenho das funções realizadas. O treinamento é inserido em uma equipe para desempenhar competências, para que as pessoas se tornem proativas, sendo protagonistas junto com a empresa. Os treinamentos são a conciliação de conhecimento e lucratividade, gerando valorização do capital humano (Chiavenato, 2014).

Treinar pessoas não é apenas ampliar suas habilidades, mas também atuar modificando antigos hábitos, aperfeiçoando seus resultados. Para Chiavenato (2014) o processo de treinamento é composto por quatro fases: Diagnóstico, desenho, implementação e avaliação, representado a seguir (Figura 1).

Desenvolvimento engloba não somente o treinamento, mas também a carreira e as experiências do colaborador. Desenvolvimento é a capacitação do empregado para alcançar novos cargos e posições, que envolva a obtenção de resultados cada vez mais amplos, isso presume a existência de uma carreira com clareza das demandas dos cargos futuros (Chiavenato, 2014).

ETAPAS	DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE TREINAMENTO
Diagnóstico	Trata-se da verificação das necessidades do treinamento. Essas necessidades podem estar presentes em qualquer situação da empresa, passado, presente, futuro.
Desenho	É a formulação do treinamento que irá variar de acordo com as necessidades diagnosticadas.
Implementação	É a execução do treinamento
Avaliação	Processo final cujo objetivo é averiguar se os resultados foram alcançados.

Figura 1 – Quatro etapas do Processo de Treinamento

Fonte: Chiavenato, 2014

As quatro etapas descritas têm os objetivos de diagnosticar, pensar estrategicamente qual a solução para esse problema e implementar. Não se deve confundir o treinamento, como apenas processo para proporcionar informações, na verdade ele deve atingir o desempenho que a organização almeja, através do desenvolvimento das pessoas que ali trabalham (Chiavenato, 2014).

Após identificar as necessidades do treinamento é necessário estabelecer quais métodos e técnicas serão utilizados pela organização (Hanashiro et al., 2012) citados a seguir (Figura 2).

Prático	Aprendizagem metódica do trabalho, rodízio de funções, estágio em um ou mais postos.
Conceitual	Exposição oral por um preletor, debate, instruções programadas, painel de discussões, simpósio, educação a distância, teleconferência.
Simulação	Jogos de empresa, estudo de caso, dinâmicas.
Comportamental	Aconselhamento psicológico, socioanálise, dinâmica de grupo.

Figura 2 – Métodos e técnicas de treinamento

Fonte: Hanashiro et al., 2012

Apesar do tema treinamento e desenvolvimento de pessoas ser bastante conhecido, ele está sendo discutido a pouco tempo nas empresas do agronegócio, tendo poucos estudos voltados para esse tema no setor que movimenta o país (Da Silva, 2019).

Godoy e Lima (2023) realizaram um estudo qualitativo exploratório, abordando o tema “avaliação de programas de treinamento em tecnologias biológicas em uma empresa do agronegócio”, chegaram à conclusão que, a equipe acredita que os treinamentos são essenciais para gerar informações e melhorar a qualidade técnica do atendimento aos clientes, eles também constataram alguns pontos de melhorias, para atingir o melhor aproveitamento dos treinamentos, como discussões prévias para modular a abordagem do conteúdo.

Medeiros e Brito (2022) desenvolveram uma pesquisa “Análise e expectativa do impacto de um treinamento para desenvolvimento de liderança em uma empresa do agronegócio brasileiro” com uma escala de satisfação de 1 a 5, participaram do estudo 34 gestores e encontraram como resultado, que os participantes tiveram uma expectativa alta em relação treinamento (4,30). O item expectativa de utilidade e melhoria do desempenho apresentou uma média de (4,40) indicando que os participantes percebem utilidade dos treinamentos para melhorar seu desempenho no trabalho. A média da qualidade no trabalho foi de (4,20) indicando que os participantes tem alta expectativa em relação ao seu desenvolvimento pessoal.

Monteiro e Borges (2023) fizeram um estudo de caso com metodologia qualitativa com o tema “Treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma organização do ramo do agronegócio: Estudo de caso em uma empresa de assessoria agropecuária , em Palmas-TO” e chegaram à conclusão, que o principal objetivo da empresa é treinar os colaboradores para que eles desenvolvam uma comunicação assertiva, aprimorem suas habilidades e treinem a mentalidade, porém, eles constataram que nem todos os colaboradores estão dispostos a participar de cursos e palestras oferecidos pela empresa.

3.2 Descrição dos Benefícios e Desafios da Classificação de Ovos.

O ovo da galinha é uma célula reprodutiva e para produzir frango de corte em escala comercial, essa matéria prima também precisa ser produzida em escala comercial e posteriormente levados a incubação artificial. Selecionar os ovos de melhor qualidade é muito importante para produzir pintinhos saudáveis para o mercado. Por isso é de extrema importância fazer uma classificação de ovos criteriosa, para que a incubação alcance altos índices de eclosão e para que os pintinhos possam expressar seu potencial genético no campo (Oliveira e Santos, 2018).

Durante a postura, coleta ou transporte a casca dos ovos é exposta a danos, resultando em ovos trincados ou quebrados. A casca é a embalagem do ovo, por esse motivo deve estar sempre limpa, íntegra e sem deformidades, sua principal função é proteger o albúmen e a gema.

Problemas de qualidade na casca, casca fina, acúmulo de cálcio, deformidades podem resultar em grandes prejuízos para a indústria de produção de ovos férteis (Lollato et al., 2016). A casca protege o embrião de microrganismos externos e permite a difusão dos gases respiratórios, ela também evita a desidratação do ovo e fornece nutrientes para o desenvolvimento do embrião (Vilela et al., 2012).

Ovos que possuem baixas chances de eclodir devem ser descartados, sendo eles, ovos muito pequenos, muito grandes, sujos (cama), virados, trincados e deformados (Cobb Vantress, 2008). O ovo ideal para incubação é aquele que possui formato oval (Lauvers e Ferreira, 2011). Ovos de cama, são aqueles que as galinhas botam fora do ninho, sendo esse um problema, pois aumenta a contaminação do ovo devido o contato com fezes e substratos, gerando maior risco sanitário durante a incubação, podendo resultar em redução da eclosão dos pintos (Van den Brand et al., 2016).

O formato do ovo tem influência sobre a resistência da casca, algumas variações no formato do ovo podem torná-los mais ou menos resistentes a perfuração do pintinho. Gil de Los Santos et al. (2007) encontraram resultados baixos de eclosão para ovos trincados, deformados e lavados, sugerindo que a deformidade da casca afeta a viabilidade do embrião. Murarolli (2008) concluiu que os ovos sujos podem ser incubados, porém, o ideal é separá-los dos ovos limpos, em incubadoras diferentes, pois os mesmos podem apodrecer durante a incubação e acabar explodindo, contaminando outros ovos.

Rovaris et al. (2014) fizeram um estudo avaliando a eclosão da incubação de ovos tortos, pequenos, microtrincas, invertido e tiveram os seguintes resultados, 82,05% de eclosão em ovos tortos, 85,76% ovos pequenos, 73,73% ovos com microtrincas, 53,08% ovos virados e 91,11% no grupo controle, que eram ovos ovais e sem deformidades, em galinhas da linhagem Cobb.

Carvalho et al. (2019) chegaram a um resultado de 90,01% de eclosão para ovos classificados e 78,25% para ovos que não foram classificados antes da incubação, apresentando uma taxa de mortalidade de 0 a 7 dias de 6,63% para os ovos que não foram classificados e 3,81% para os ovos que passaram por classificação, em matrizes da linhagem Cobb, com idade de 30 semanas.

Portanto, o treinamento de classificação de ovos tem como benefícios fornecer conhecimentos técnicos sobre a atividade, indicar quais ovos tem possibilidades de eclodir e quais devem ser descartados, de modo a aumentar a eficiência de eclosão do incubatório, uma desvantagem é que por se tratar de uma avaliação visual, pode haver variações do nível de qualidade de classificação de uma pessoa para a outra, principalmente quando se trata de pessoas que não tem os olhos treinados para a atividade.

4. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES -LIKERT

Chiavenato (2014) descreveu que, para um treinamento possa atender seus objetivos de forma eficaz é necessário que o mesmo enfatize seus conteúdos e objetivos, abordando o desenvolvimento de novas aptidões, comportamentos e atitudes. A finalidade do treinamento deve estar bem clara, permitindo uma melhor obtenção de resultados. A seguir os gráficos com as médias de cada pergunta realizada.

A figura 3 mostra as médias das respostas coletadas e a média geral.

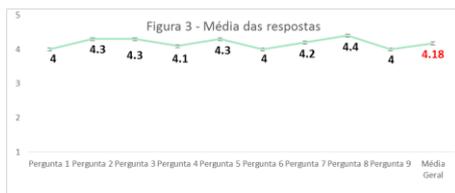


Figura 3 – Média das respostas de cada pergunta

Fonte: O Autor

A pesquisa de satisfação é uma avaliação pós-consumo, que leva em consideração se o determinado serviço/produto atendeu as expectativas de quem está consumindo, gerando um sentimento de prazer ou insatisfação (Engel et al., 2000). Isso demonstra a importância de avaliar os processos dentro de uma empresa.

Além disso, as escalas de avaliação de satisfação, avaliam item por item, podendo assim estabelecer níveis de importância, indicando as prioridades de atuação. Os dados coletados a partir das expectativas do treinamento, demonstram uma média geral de 4,18 (DP=0,34) indicando uma elevada satisfação dos colaboradores para a qualidade do treinamento.

Medeiros e Brito (2022) tiveram um resultado de 4,30 de média, para a satisfação dos participantes, em uma pesquisa que analisava a expectativa do impacto de um treinamento para desenvolvimento de liderança, em uma empresa do agronegócio brasileiro, usando uma escala de 1 a 5.

Siqueira et al. (2019) obteve uma média de 4,15 para a satisfação dos colaboradores do setor administrativo e de produção, em relação as políticas de treinamento e desenvolvimento em uma organização multinacional de Cuiabá – MT, indicando que, os colaboradores estão satisfeitos com as políticas de treinamento da empresa.

Cabral e Rosa (2021) ao avaliar um estudo com o título “A metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas [T&D]: um teste de caso na empresa Linie Esquadrias e Vidros – Brusque/SC”, Utilizando a escala de Likert para avaliar a satisfação dos colaboradores, obtiveram 4,75 de média, indicando um alto grau de satisfação por parte dos participantes.

Santos et al. (2013) ao desenvolverem um estudo “Treinamento e desenvolvimento de pessoal: estudo de caso na área operacional de um banco especializado em financiamentos” com gestores e analistas, utilizando a escala likert, tiveram resultados de média de satisfação na visão dos gestores de 4,20, indicando uma boa avaliação na visão deles e de 3,61 na visão dos analistas, indicando certa neutralidade em relação a satisfação dos treinamentos.

Barreto et al. (2020) ao estudarem a “análise da influência do treinamento no trabalho em uma empresa de transporte coletivo na cidade de Santa Maria/RS” tiveram uma média geral na escala de likert de 3,92 de satisfação dos participantes, indicando que a grande maioria dos participantes está satisfeita com os treinamentos oferecidos pela empresa e que eles influenciam de forma positiva para a melhor realização das atividades do trabalho.

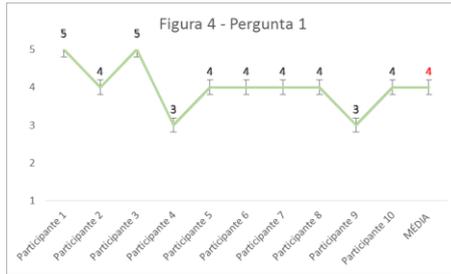


Figura 4 – Pergunta 1 - A linguagem utilizada no treinamento, foi clara e objetiva, de forma que todos conseguissem entender o conteúdo?

Fonte: O Autor

O primeiro ponto abordado foi sobre a clareza da linguagem utilizada no treinamento, que teve média de (4,0) pontos e (DP = 0,23), indicando satisfação por parte dos participantes.

Martins et al. (2018) ao analisar a efetividade do treinamento no trabalho a partir de um curso a distância, onde a satisfação dos participantes esteve relacionada à efetividade do treinamento, encontraram uma média de (4,3) para a linguagem do material utilizada no curso.



Figura 5 – Pergunta 2 – O conteúdo apresentado no curso correspondia com os objetivos do treinamento, que era trazer informações que capacitassem os colaboradores, para que eles fizessem um trabalho de classificação de ovos com qualidade?

Fonte: O Autor.

Para a pergunta 2 a média foi de (4,3) e (DP = 0,28), refletindo satisfação dos participantes, que concordaram que o treinamento forneceu conteúdos que os capacitassem para uma melhor qualidade na execução da atividade.

Siqueira et al. (2019) na pergunta 2 ao analisar o grau de satisfação, em que o aprendizado recebido no treinamento é colocado em prática na execução das atividades no setor de produção, teve como resultado uma média de (4,47) e (DP = 0,57).

Medeiros e Brito (2022) na pergunta 1 abordaram se o empregado utiliza com frequência em seu trabalho os conteúdos ensinados no treinamento e tiveram média (4,35) e (DP = 0,57) e na pergunta 6 foi questionado se a qualidade do trabalho melhorou nas atividades relacionadas com o treinamento e a média foi de (4,22) e (DP = 0,52).

Cabral e Rosa (2021) em uma das suas perguntas, indagando se os funcionários consideram que o treinamento os capacita para desempenhar melhor suas funções tiveram resultados de média de (4,8).

Barreto et al. (2020) ao abordar se a qualidade do trabalho melhorou nas atividades relacionadas com o treinamento teve média (3,84) e (DP = 1,065).

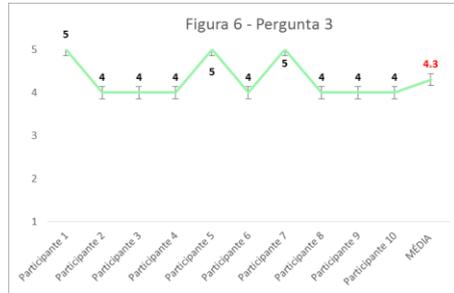


Figura 6 – Pergunta 3 – Os conteúdos disponibilizados no treinamento iam de encontro com os objetivos, eram visuais e permitiam melhor entendimento do processo de classificação de ovos?

Fonte: O Autor

A pergunta 3 resultou em uma média de (4,3) e (DP =0,28), indicando também satisfação dos participantes, no quesito se os conteúdos apresentados iam de encontro com os objetivos do treinamento.

Barreto et al. (2020) em uma das suas questões questionou se os colaboradores utilizavam o que foi ensinado no treinamento, resultando em uma média de (3,74) e (DV = 1,25), em outra pergunta indagou se eles aproveitam o que foi ensinado no treinamento e teve média de (3,97) e (DV = 0,95).

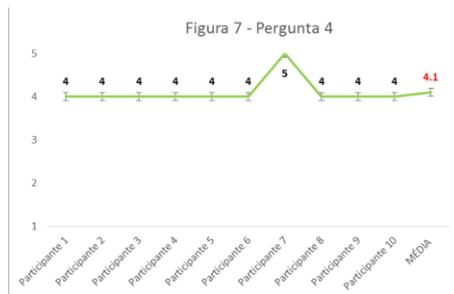


Figura 7 – Pergunta 4 – O conteúdo do treinamento correspondia com os objetivos pessoais dos colaboradores, que eram adquirir conhecimento e se capacitar no processo de classificação de ovos?

Fonte: O Autor

A pergunta 4 indicou se o conteúdo apresentado no treinamento correspondia com os objetivos pessoais dos participantes e obteve uma pontuação de 4,1, indicando que a maioria participantes concordam com essa afirmação.

Cabral e Rosa (2021) em uma de suas perguntas, analisaram se os colaboradores concordavam que o treinamento e desenvolvimento mudam hábitos e melhora as atitudes das pessoas e a média foi (5,0).

Barreto et al. (2020) questionou se o treinamento aumentou a motivação dos colaboradores, visto que uma pessoa motivada tende a estar engajada na equipe, procurando novos conhecimentos e capacitações, obtendo média (3,92) e (DP = 0,99).

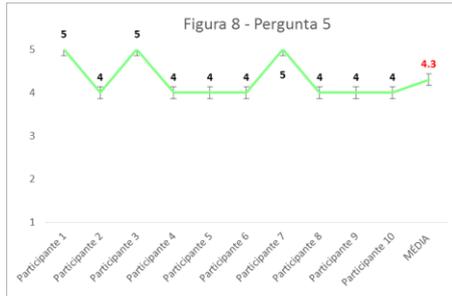


Figura 8 – Pergunta 5 – O treinamento lhe proporcionou informações sobre a importância de se fazer uma boa classificação de ovos?

Fonte: O Autor

Na figura 8 a média foi de (4,3) indicando que todos os participantes ‘concordam’ ou “concordam totalmente” com o fato que o treinamento trouxe informações sobre a importância da classificação de ovos.

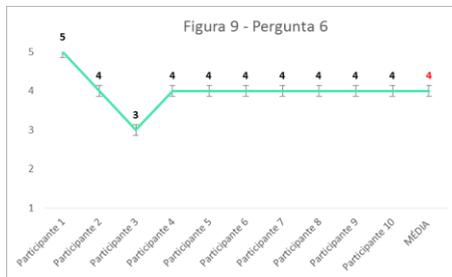


Figura 9 – Pergunta 6 – As atividades propostas ao final do treinamento permitiram maior absorção dos conteúdos aplicados, facilitando a compreensão do processo de classificação de ovos?

Fonte: O Autor

A grande maioria dos participantes, concorda que as atividades propostas ao final do treinamento permitiram maior absorção dos conteúdos, apresentando uma média de satisfação de (4,0).

Martins et al. (2018) chegaram a uma média de (4,09) em relação a satisfação dos participantes, para atividades propostas ao final do curso.

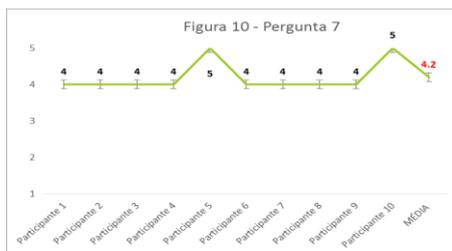


Figura 10 – Pergunta 7 – O treinamento trouxe novidades sobre o processo de classificação de ovos, trazendo novos conhecimentos e tornando os colaboradores mais aptos para a atividade?

Fonte: O Autor

A média de satisfação de 4,2 foi registrada na pergunta 7, representando consentimento dos entrevistados sobre as novidades abordadas no treinamento, que forneceu novos conhecimentos, para os colaboradores realizarem suas atividades.

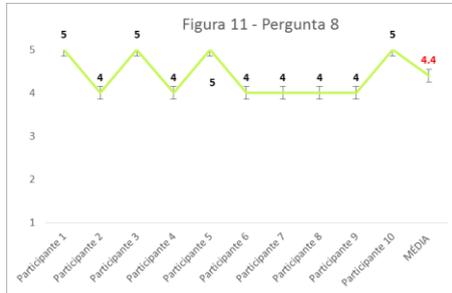


Figura 11 – Pergunta 8 – O treinamento trouxe informações sobre qualidade de ovos e como ovos trincados, quebrados, sujo, defeituosos podem interferir na eclosão dos pintinhos?

Fonte: O Autor

A maior média encontrada no estudo foi da pergunta 8 com (4,4) resultando em uma elevada satisfação dos colaboradores, que concordaram que o treinamento trouxe informações sobre como ovos trincados, sujo, defeituosos podem interferir e prejudicar a eclosão dos pintinhos.

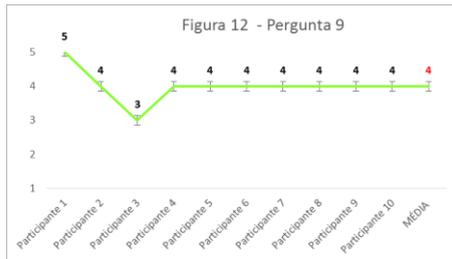


Figura 12 – Pergunta 9 – O treinamento capacitou os colaboradores, orientando soluções para problemas cotidianos durante o processo de classificação de ovos?

Fonte: O Autor

Cotidianamente, nos deparamos com problemas que exigem soluções rápidas e efetivas, a pergunta 9 abordava justamente esse tema e teve como resultado uma média (4,00) indicando que os colaboradores concordam que o treinamento os orientou para resolver problemas cotidianos durante o processo de classificação de ovos.

Martins et al. (2018) também abordaram a orientação para solução de erros, em um curso que visava analisar a efetividade desse treinamento no trabalho, o resultado da satisfação dos participantes resultou em uma média de (3,99), indicando satisfação por parte dos participantes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise dos dados apresentados, conclui-se que a empresa do ramo do agronegócio treina e capacita seus colaboradores de forma efetiva, visto que a média

geral de satisfação dos mesmos foi de (4,18), indicando que a grande maioria dos participantes estão satisfeitos com as políticas de treinamento da empresa. Mesmo as perguntas 1, 6 e 9 apresentarem as menores médias (4,0), se enquadra em uma categoria de concordância em relação a satisfação da qualidade do treinamento ofertado. Novas pesquisas abordando esse tema devem ser desenvolvidas, buscando melhorar o desempenho da equipe através dos treinamentos, um exemplo de pesquisa que poderia ser estudada, seria, analisar qual foi o impacto em percentual, do treinamento de classificação de ovos, comparando com as AQOs (análise de qualidade dos ovos) pré e pós – classificação.

REFERÊNCIAS

1. Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA).2023. **Produção e exportação da avicultura e da suinocultura devem registrar alta em 2024, projeta ABPA**. Disponível em: <[https://www.fcav.unesp.br/Home/departamentos/zootecnia/NILVAKAZUESAKOMURA/manual_matrizes_cob b.pdf](https://abpa-br.org/noticias/producao-e-exportacao-da-avicultura-e-da-suinocultura-devem-registrar-alta-em-2024-projeta-abpa/#:~:text=O%20Brasil%20fechou%202023%20com,em%20S%C3%A3o%20Paulo%20(SP).>. Acesso em: 29 de fevereiro de 2024.2. Barreto, T. M. M.; Barreto, D. M. F. M.; Santos, L. G.; Souza, V. B.; Frozza, A. M. S.; Bulé, A. E. 2020. Análise da Influência do treinamento no trabalho em uma empresa de transporte coletivo na cidade de Santa Maria/RS. Braz. J. of Develop. v. 6, n.7: p.43935-43947. ISSN 2525-8761.3. Barros, A. J. P.; Lehfeld, N. A. S. Projeto de Pesquisa: Propostas Metodológicas. Petrópolis, RJ:Vozes, 1990.4. Cabral, L. B.; Rosa, J. C. A. 2021. Metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (T&D): um estudo de caso na empresa Linie Esquadrias e vidros – Brusque/SC. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador (SC), Brasil, v. 10, n. 1: p. 92-111. DOI: 10.33362.5. Carvalho, M. H. G; Vespucci, I. L; Nunes, M. P. C; Silva, D. D. A. 2019. Influência do processo de classificação dos ovos sobre índices de produtividade de um incubatório industrial. PUBVET. v.13, n.2: p.1-7.6. Chiavenato, I. 2014. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ed. Barueri, SP. Editora Manole.7. Cobb-Vantress. 2008. Guia de Manejo de Matrizes. São Paulo. p. 74. Disponível em: <. Acesso em: 11 de abril de 2024.
8. Da Silva, L. G; Pandolfi, J. G; Pandolfi, M. A. C. 2019. **A Importância da Gestão de pessoas no agronegócio**. Revista Interface Tecnológica, v. 16, n. 2: p. 203-213.
9. Engel, J. F.; Blackwell, R. D.; Miniard, P. W. 2000. **Comportamento do Consumidor**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC.
10. Gil, A. C. 2017. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ed. Editora Atlas, SP. ISBN 978-85-97-01261-3.
11. Gil de Los Santos, J. R; Fornari, C. M; Téó, M. A. 2007. **Influência da qualidade da casca do ovo sobre índices de produtividade de um incubatório industrial**. Ciência Rural, Santa Maria, v.37, n.2: p.524-527. ISSN 0103-8478.
12. Godoy, A. M; Lima, G. B. 2023. **Avaliação de programas de treinamento em tecnologias biológicas em uma empresa do agronegócio**. Simpósio de Tecnologia (Sitefa) – Fatec Sertãozinho – SP, v. 6, n. 1, e616. ISSN 2675-7540.
13. Hanashiro, D. M. M; Teixeira, M. L. M; Zaccarelli, L. M. 2012. **Gestão do Fator Humano – Uma visão baseada em Stakeholders**. 2ed. Editora Saraiva. SP. ISBN 978-85-02-06770-7.
14. Lauvers, G.; Ferreira, V.P. 2011. Fatores que afetam a qualidade dos pintos de um dia, desde a incubação até recebimento na granja. **Revista científica eletrônica de medicina veterinária**– p.1679-7353
15. LIKERT, R. 1932. **A technique for the measurement of attitudes**. Archives of Psychology. v. 22, n. 140: p. 44-53.
16. Lima, M.C.S; Rowe, D.E.O; Mourão, L; Oliveira, A.M.B. 2020. **Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses construtos?** Revista Organizações e Sociedade, v.27, n.92: p.152-170.
17. Lollato, D. C. J., Paula, J.; Vasconcelos, E.; Moraes, M. D J. 2016. **Classificação de ovos no incubatório para produção de frangos de corte**. Sci. Elec. Arch. v.9, n.1. ISSN 2316-9281.
18. Malhotra, N. K. 2006. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman.
19. Martins, L. B; Zerbini, T; Medina, F. J. 2018. **Escala de reação ao curso em educação a distância: adaptação e estrutura fatorial**. Revista Psicologia: Teoria e Prática. v.20, n.1: p.211-222. São Paulo, SP. ISSN 1980-6906.

20. Medeiros, P. F. S; Brito, H. L. 2022. **Análise expectativa e do impacto de um treinamento para desenvolvimento de liderança em uma empresa do agronegócio brasileiro.** Revista Razão Contábil e Finanças. v.13, n.1. Fortaleza.
21. Milkiewicz, L. 2023. **O papel fundamental dos agrotóxicos para a produção de alimentos: Estudo sob o olhar da internet das coisas e de Cass Sustein.** Revista Novos Estudos Jurídicos-Eletrônica. v.28: p.17-42.
22. Monteiro, J. S; Borges. C. M. 2023. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma organização do ramo do agronegócio: Estudo de caso em uma empresa de assessoria agropecuária, em Palmas-TO.** Revista Contemporânea. v.3, n.12. ISSN 2447-0961. DOI 0.56083/RCV3N12-290.
23. Mussi, R. F. F.; Mussi, L. M. P. T.; Assunção, E. T. C.; Nunes C. P. 2019. **Pesquisa quantitativa e/ou qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades.** Revista Sustinere. Rio de Janeiro. v.7, n.2: p.414 - 430.
24. Muraroli, A. **Arte de Incubar parte 1, 2, 3 e 4.** 2008. Disponível em: <<http://www.avipa.com.br/arqs/biblioteca.html>> Acesso em: 20/05/2024.
25. Oliveira, G.S & Santos, V.M. 2018. **Sanitizantes alternativos ao uso do paraformaldeído para ovos incubáveis: revisão de literatura.** Nutritime Revista Eletrônica, v. 15, n. 4: p. 8254-8271.
26. Organização das Nações Unidas (ONU). 2019. **População mundial deve chegar a 9,7 bilhões de pessoas em 2050, diz relatório da ONU.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/83427-popula%C3%A7%C3%A3o-mundial-deve-chegar-97-bilh%C3%B5es-de-pessoas-em-2050-diz-relat%C3%B3rio-da-onu>> Acesso em: 25 de fevereiro de 2024.
27. Rovaris, E; Corrêa, G. S. S; Corrêa, A. B; Caramori Junior, J. G. Luna, U. V; Assis, S. D. 2014. **Avaliação da incubação artificial de ovos deformados em matrizes pesadas.** PUBVET, Londrina, v. 8, n. 18, Ed. 267, Art. 1777.
28. Santos, C. C. F.; Basso Júnior, E.; Brambilla, F. R. 2013. **Treinamento e desenvolvimento de pessoal: estudo de caso na área operacional de um banco especializado em financiamento.** Revista de Gestão do Unilasalle. Canoas, v. 2, n. 2. ISSN 2316-5537.
29. Siqueira, R. N.; Moraes, F. C.; Sartory, A.; Godoy, L. C.; Botelho, M. P. 2019. **Análise da satisfação dos colaboradores em relação a política de treinamento e desenvolvimento em uma organização multinacional de Cuiabá – MT.** Revista estudos e pesquisa em administração. v. 3, n. 2. ISSN 2594-7559.
30. Souza, L. K. 2019. **Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo à análise temática.** Arquivos Brasileiros de Psicologia. Rio de Janeiro. v.71, n.2: p.51 - 67.
31. Van den Brand, H; Sosef, M.P; Lourens, A; van Harn, J. 2016. **Effects of floor eggs on hatchability and later life performance in broiler chickens.** Poultry Science, v. 95: p. 1025-1032.
32. Vilela, C.O.; Vargas, G.D.; Fischer, G.; Ladeira, S.; de Faria, R. O.; Nunes, C. F.; de Lima, M.; Hubner, S. o.; Luz, P.; Osório, L. g.; Ancicuti, M. A. 2012. **Propolis: a natural product as an alternative for disinfection of embryonated eggs for incubation.** Arq. Inst. Biol., São Paulo, v.79, n. 2: p. 161-167.
33. "Os conteúdos expressos no trabalho, bem como sua revisão ortográfica e das normas ABNT são de inteira responsabilidade do(s) autor(es)."