

## **COMO AS FERRAMENTAS DIGITAIS DE TREINAMENTO AJUDAM NO DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DA MÃO DE OBRA**

Alex da Silva Marques<sup>1</sup>

Francielle Rodrigues Souza (Orientador)<sup>2</sup>

Sandra Ribeiro Souto (Orientador)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Estudante de Administração - Faculdade Senac Contagem. <sup>2</sup> Professora do Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Senac Contagem, <sup>3</sup> Professora do Curso de Administração, Faculdade Senac Contagem.

Palavras-chave: Treinamento digital, Plano de carreira, Desenvolvimento.

### **INTRODUÇÃO**

As organizações precisam ter o plano de carreira para o seu desenvolvimento. Assim, necessitam de profissionais formados em seu quadro funcional. Segundo (Davenport e Prusak 1998), essa formação dá à organização um profissional com valores, experiência e de *expertise* dentro da firma.

Nesse contexto, estudando o Mcdonalds, foi desenvolvido um recurso digital direcionado para o desenvolvimento e treinamento dos funcionários de todos os restaurantes da empresa.

Para (Chaves 1999) dentro das novas tecnologias da internet é possível ensinar de forma remota ou a distância, colaborando para a implementação de ambientes altamente enriquecedores de conteúdos e desenvolvedores de conhecimentos para as empresas.

### **METODOLOGIA**

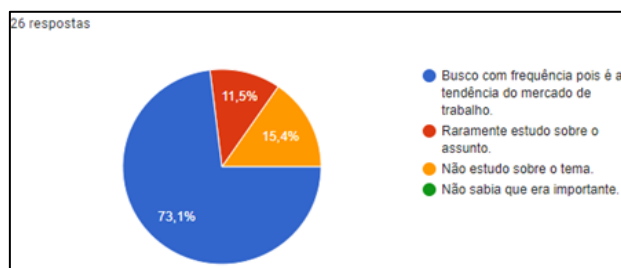
Os fins da pesquisa foram exploratórios e descritivos. Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e de campo – a primeira permitiu levantar todas as informações de pesquisa e a segunda aconteceu para adquirir *feedback* da ferramenta estudada. O universo da pesquisa foram os funcionários do McDonalds e a amostra configurou-se por acessibilidade (Vergara 2010). A coleta de dados ocorreu por meio de aplicação de questionário elaborado no *google forms*. Quanto ao tratamento dos dados, foi feito por meio de pesquisa qualitativa (Diehl e Tatim, 2006).

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram obtidas 26 respostas dos funcionários com idades entre 18 e 25 anos, tendo-se observado que 53,8% do perfil é representado pelo gênero feminino e 46,2% pelo público masculino. Os cargos e percentual respectivo das atribuições dos respondentes são de atendentes - 42,3%, treinadores - 30,8%, gerentes - 26,9% das respostas adquiridas.

Com relação à busca de informações e preferência pelo uso de recursos digitais, a maioria dos respondentes tem preferência por essa prática.

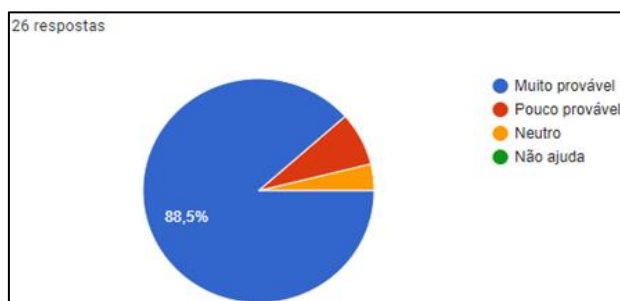
GRÁFICO 1: Frequência de uso



Fonte: Dados elaborados a partir da pesquisa realizada

Os respondentes afirmaram que os métodos digitais de treinamento da empresa fornecem a capacidade de desenvolvimento pessoal e os funcionários acreditam que, utilizando os recursos de treinamento do McDonalds, é muito provável que obtenham desenvolvimento e crescimento em suas carreiras profissionais.

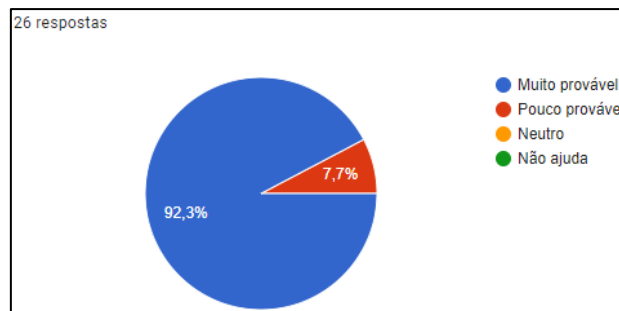
GRÁFICO 2: Probabilidade de desenvolvimento



Fonte: Dados elaborados a partir da pesquisa realizada

Visando o desenvolvimento e promoções na empresa e a importância da postura dos gestores como um bom espelho, os colaboradores concordaram que a probabilidade afirmativa desses fatores são cruciais para seu aprendizado.

GRÁFICO 3: Concordância postura gestores



Fonte: Dados elaborados a partir da pesquisa realizada

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa colaborou para afirmar a crescente utilização de recursos digitais. Cada vez mais se consolidando nos hábitos de toda a população, os recursos se configuram em prática assertiva pela empresa que os adotam como método para treinar e unificar a equipe dentro dos propósitos e missões da organização. A maioria dos entrevistados veem a importância de a empresa possuir um plano de carreira e de facilitar o acesso à informação de processos e procedimentos para facilitar a propagação de conhecimentos culturais pretendidos pelos gestores estratégicos do negócio.

## REFERÊNCIAS

CHAVES, Eduardo O.C. **Tecnologia na educação**. Encyclopaedia of Philosophy of Education, edited by Paulo Ghirardelli, Jr, and Michal A. Peteres. Published eletronicallly at, p. 14, 1999.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DIEHL, A.A., & TATIM, D.C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Pearson Universidades. 2006

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12.ed. São Paulo: Atlas, 2010.