



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

**A INFLUÊNCIA DO TREINAMENTO NO CUMPRIMENTO DOS
OBJECTIVOS ORGANIZACIONAIS: ESTUDO NO INSTITUTO
POLITÉCNICO PRIVADO CASTRO**

Autor: Rubém Mandavela Chingui

Orientador: Eliseu Chipaco, PhD

HUAMBO 2025

A Influência do Treinamento no Cumprimento dos Objectivos Organizacionais: Estudo no Instituto Politécnico Privado Castro

Rubém Mandavela Chingui¹- ISPSN

RESUMO

O treinamento é uma ferramenta estratégica de extrema pertinência nas organizações, pois assegura com que os colaboradores estejam suficientemente aptos a realizarem as suas actividades laborais. Este artigo abordou sobre “A influência do treinamento no cumprimento dos objectivos organizacionais: Estudo de caso no Instituto Politécnico Privado Castro. Procurou dar resposta à questão- De que maneira o treinamento influencia o cumprimento dos objectivos organizacionais no Instituto Politécnico Privado Castro? Para dar solução, visou em analisar a influência do treinamento no cumprimento dos objectivos organizacionais no Instituto Politécnico Privado Castro. Os procedimentos aplicados no artigo basearam-se na classificação da pesquisa quanto a natureza- básica; quanto ao tipo de estudo foi exploratória e descritiva; adoptou abordagens qualitativas e quantitativas; à população- contemplou os colaboradores do IPPC e amostra- 7 colaboradores. Respeitou as seguintes técnicas de recolha: estudo bibliográfico, análise de documentos e questionários. O processamento e tratamento de dados foi por meio de técnicas que facilitaram na compreensão. Conclui-se que existem três tipos de treinamentos: de integração, técnico e comportamental, onde através do estudo de caso feito no IPPC, conclui-se que o treinamento mais usado nesta instituição é o técnico. Ainda sobre os resultados do treinamento no IPPC, conclui-se que os treinamentos têm gerado: aumento da produtividade, eficiência e eficácia dos processos, satisfação dos estudantes ou mesmo clientes e maior reconhecimento da instituição no mercado.

Palavras Chaves: Treinamento. IPPC. Cumprimento dos Objectivos Organizacionais.

ABSTRACT

Training is a highly relevant strategic tool in organizations, as it ensures that employees are sufficiently prepared to perform their work activities. This article addressed “The influence of training on the achievement of organizational objectives: A case study at the Instituto Politécnico Privado Castro.” It sought to answer the question: How does training influence the achievement of organizational objectives at the Instituto Politécnico Privado Castro? To provide a solution, the study aimed to analyze the influence of training on the fulfillment of organizational objectives at the Instituto Politécnico Privado Castro. The procedures applied in the article were based on the classification of research according to its nature- basic; regarding the type of study- it was exploratory and descriptive; it adopted qualitative and quantitative approaches; the population included the employees of IPPC and the sample consisted of 7 employees. The following data collection techniques were used: bibliographic study, document analysis, and questionnaires. Data processing and treatment were carried out through techniques that facilitated understanding. It was concluded that there are three types of training: integration, technical, and behavioral. Based on the case study carried out at IPPC, it was found that the most commonly used training in this institution is technical. Furthermore, regarding the results of training at IPPC, it was concluded that training has generated: increased productivity, efficiency and effectiveness of processes, student or client satisfaction, and greater recognition of the institution in the market.

Keywords: Training. IPPC. Achievement of Organizational Objectives.

¹ Estudante do 4º Ano, no Curso de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025.

1. INTRODUÇÃO

O treinamento é uma ferramenta estratégica essencial para o desenvolvimento de competências, melhoria do desempenho e alcance dos objetivos individuais e sobretudo os organizacionais. No actual contexto, as organizações enfrentam diversos desafios no que diz respeito à capacitação ou desenvolvimento de seus recursos humanos. Todavia, é necessário que o quadro do pessoal esteja altamente qualificado para os objectivos presentes e futuros.

No contexto do Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC), a capacitação contínua dos colaboradores representa um pilar fundamental para garantir a qualidade do ensino, da gestão e da inovação acadêmica. Este artigo traz consigo assuntos pertinentes no que diz respeito a Educação Profissional, destacando o Treinamento como elemento que influencia no cumprimento dos objectivos organizacionais.

É imperioso que as organizações, treinem e capacitem os seus colaboradores, de modos a salvaguardar a eficiência e eficácia, na realização das suas actividades quotidianas. Nesta senda, este estudo possui uma grande relevância, pois coloca em causa “A influência do treinamento no cumprimento dos objectivos organizacionais, com estudo de caso no Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC)”. Visto que são os objectivos que movem as organizações, torna-se pertinente que seus membros estejam altamente qualificados e aptos para alcança-los e daí surge o treinamento como elemento sine qua non nesse processo.

A problematização deste artigo, baseia-se na questão de investigação: De que maneira o treinamento influencia o cumprimento dos objectivos organizacionais no Instituto Politécnico Privado Castro? E para auxiliar na estruturação do problema, surgiram como questões específicas: 1ª O que diz a literatura diz à respeito do treinamento e objectivos organizacionais? 2ª Quais são os tipos de treinamentos implementados no IPPC para alcançar os objectivos? 3ª Quais são as etapas do treinamento? 4ª Que mudanças os colaboradores apresentam após um treinamento no IPPC?

Em detrimento das questões levantadas, surgiram os objectivos: Geral- Analisar a influência do treinamento no cumprimento dos objectivos organizacionais no Instituto Politécnico Privado

Castro. Específicos: 1º Compreender o treinamento e os objectivos organizacionais; 2º Analisar os tipos de treinamentos implementados no IPPC para alcançar os objectivos organizacionais; 3ª Compreender as etapas do treinamento; 4º Analisar os resultados da relação entre o treinamento e objectivos organizacionais no IPPC.

Esta pesquisa obedeceu os seguintes critérios metodológicos: a sua classificação quanto a natureza foi básica; quanto ao tipo de estudo foi exploratória e descritiva; as abordagens adoptadas foram as qualitativas e quantitativas, que serviram para a formulação e interpretação dos dados; quanto à população- a pesquisa contemplou os colaboradores do Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC) e amostra- contemplou 7 funcionários, pertencentes nas áreas administrativas e técnicas. Para a recolha dos dados, usaram-se as seguintes técnicas: estudo bibliográfico, análise de documentos e questionários. Por fim, o tratamento e processamento de dados: para a análise qualitativa- foi através da revisão ou análise dos conteúdos obtidos através da pesquisa bibliográfica e interpretação dos dados recolhidos no estudo de caso e para a análise quantitativa- foi feita por meio de técnicas e ferramentas que facilitaram às representações gráficas (EXCEL 20216 e Word 2016).

Apesar de ser um assunto muito debatido, o treinamento, a literatura apresenta pouco conteúdo que aborda directa e especificamente sobre a relação directa entre o treinamento e os objectivos organizacionais, realçando mais sobre os benefícios específicos na melhoria das competências dos colaboradores, o que torna a nossa abordagem mais impactante e contributiva nas próximas investigações relacionadas à temática.

A estrutura deste artigo, possui as seguintes divisões: 1- Introdução, 2- Fundamentação Teórica, 3- Procedimentos Metodológicos, 4- Estudo de Caso, 5- Conclusão, Referências Bibliográficas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Conceitos: Treinamento e Objectivos Organizacionais

O treinamento tem sido considerado um dos pilares fundamentais para a gestão estratégica de recursos humanos, na medida em que possibilita o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho e a adaptação das organizações às mudanças do ambiente.

De acordo com Chiavenato (2023, p.343), o “Treinamento é um processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objectivos organizacionais previamente definidos” e é imperioso que se leve em consideração a inclusão desta prática nas organizações para aprimorar cada vez mais as competências dos colaboradores. Por sua vez, Teixeira (2019, p. 97), enfatiza que “o treinamento só é eficaz quando planeado com base nas necessidades estratégicas da instituição e avaliado em função de seus resultados sobre o desempenho organizacional” e para ele, a gestão do conhecimento por meio do treinamento impacta directamente na inovação, produtividade e na sustentabilidade institucional.

Segundo Robbins (2009), o treinamento deve ser conduzido como parte de um processo estratégico de mudança e de desenvolvimento contínuo, especialmente em organizações que operam em ambientes dinâmicos e competitivos. Acrescenta dizendo que o treinamento deve estar alinhado com os planos de desenvolvimento da organização e deve ser visto como um investimento estratégico, capaz de aumentar a produtividade, reduzir falhas e fortalecer a cultura organizacional.

Nota-se que, em suas abordagens, Chiavenato (2023, p.343) realça o treinamento como um processo em que os colaboradores são submetidos à práticas em que visam na moldagem de suas actividades na organização, por conseguinte, essa moldagem nas actividades, aliena-se com os objectivos organizacionais; já Teixeira (2019, p. 97), sublinha à necessidade de se relacionar o treinamento às necessidades organizacionais e em contrapartida, a avaliação da eficiência e eficácia do treinamento em função do desempenho. Por sua vez, Robbins (2009), reforça a ideia de se olhar para o treinamento não como um custo, mas sim como um investimento estratégico da organização.

Para Chiavenato (2023, p. 343), o conteúdo do treinamento pode envolver cinco tipos de mudanças comportamentais, que são:

1. Transmissão de informações: o conteúdo de muitos programas de treinamento são informações sobre a empresa, seus produtos e serviços, a organização e as políticas, as regras e os regulamentos.
2. Desenvolvimento de habilidades: envolvendo destrezas e conhecimentos directamente relacionados com o desempenho do cargo atual ou de possíveis ocupações futuras.
3. Desenvolvimento ou modificação de atitudes: trata-se de mudança comportamental ou atitudinal das pessoas, seja para mudar atitudes negativas para mais favoráveis entre os funcionários, seja para aumentar a motivação, desenvolver a sensibilidade dos gerentes quanto aos sentimentos e reações das pessoas.
4. Desenvolvimento de conceitos: para elevar o nível de abstração e conceptualização de ideias e filosofias, seja para facilitar a aplicação de conceitos na prática administrativa ou elevar o nível de generalização para desenvolver gerentes capazes de pensar em termos globais e amplos.
5. Criação de competências individuais: acima de todos os quesitos citados, trata-se de criar e desenvolver as competências duráveis nas pessoas, como aumentar conhecimento (saber), habilidades (saber fazer), julgamento (saber julgar e decidir) e atitudes (saber fazer acontecer) frente a situações. (Chiavenato, 2023, p. 343)

Sobre os cinco tipos de mudanças comportamentais, Chiavenato (2023) realça ainda dizendo que estas podem ser utilizadas de forma individual ou conjunta.

Assim, os conceitos sobre treinamento, vão além de simples palavras, pois evidenciam o treinamento como uma ferramenta estratégica que conecta as competências, habilidades, atitudes, valores e ética, dos colaboradores às necessidades e objectivos organizacionais.

Na senda dos objectivos, na visão de Teixeira (2017, p. 57), os “objectivos são o resultado desejado numa qualquer actividade” e há uma certa diferença entre objectivos com metas e alvos. De acordo com Chiavenato (2010), toda organização precisa de alguma finalidade, de alguma noção sobre os porquês de sua existência e do que ela deseja realizar. Assim, os objectivos organizacionais, podem ser definidos como o conjunto de propósitos que norteiam as acções presentes e futuras, da organização.

Um objectivo de uma organização é uma situação desejada que ela pretende alcançar e dentro dessa colocação, Chiavenato (2023), diz que dentre as várias funções dos objectivos organizacionais, tem-se as funções:

Situação Futura: significa que os objectivos organizacionais, devem apresentar uma situação futura, estabelecendo a orientação das linhas-mestras para as actividades dos participantes;

Fonte de Legitimidade: quer dizer que os objectivos organizacionais, devem constituir uma fonte de legitimidade que justifica as actividades de uma organização e até a sua existência;

Padrões: devem servir como padrões pelos quais os participantes e os estranhos a ela podem comparar e avaliar o êxito da organização, ou seja, a sua eficiência e o seu rendimento;

Unidades de Medidas: significa que devem servir como unidades de medida para verificar, mensurar e comparar a produtividade da organização ou de seus órgãos ou, ainda, de seus participantes. (Chiavenato. 2023)

Teixeira (2017, p. 60), salienta três fundamentais tipos de objectivos e que têm sido facilmente verificados dentro das organizações:

- Económicos: sobrevivência, proveitos e crescimento;
- Serviço: criação de benefícios para a sociedade;
- Pessoal: objectivos dos indivíduos ou grupos dentro da organização.

Os objectivos estabelecidos oficialmente pela organização, são comunicados por documentos oficiais como os estatutos, actas de assembleias, relatórios anuais, entre outros, ou por meio de pronunciamentos públicos de dirigentes. De acordo com Chiavenato (2023, p. 22), os objectivos naturais de uma organização, geralmente são:

- Proporcionar satisfação das necessidades de bens e serviços da sociedade.
- Proporcionar aplicação produtiva para todos os fatores de produção.
- Aumentar o bem-estar da sociedade por meio do uso económico dos recursos.
- Proporcionar um retorno justo aos fatores de entrada.

- Proporcionar um clima em que as pessoas possam satisfazer uma variedade de necessidades humanas.

Entretanto, baseando-se nas ideias dos autores acima, podemos definir objectivos organizacionais, como o conjunto elementos que a organização deseja, sendo estes, os que norteiam as suas actividades diárias. (Teixeira, 2019; Chiavenato, 2010, 2023)

2.2. Tipos de Treinamentos

O treinamento é um processo educacional por meio do qual as pessoas adquirem, conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos. É um processo educacional porque visa à formação e preparação das pessoas. E está voltado eminentemente para o desempenho do cargo, seja do cargo atual seja de um cargo futuro na empresa.

A literatura aponta para diversas classificações referentes ao treinamento, porém, para o nosso estudo iremos nos basear na classificação que fundamenta os três tipos de treinamentos: de integração, técnico e comportamental.

1º Treinamento de Integração. Este tipo de treinamento, visa familiarizar o novo colaborador com a cultura organizacional, normas, políticas e o ambiente de trabalho. Corroborando com Marras (2017), quando referenciou que corresponde a primeira acção educativa que o colaborador recebe ao entrar para a organização e isso torna-se vital para o mesmo socializar-se com os seus companheiros ou colegas de trabalho. Na mesma senda, Júnior (2012), enfatiza dizendo que o treinamento de integração tem por conteúdo a transmissão de informações sobre o trabalho, sobre a empresa, sobre seus produtos ou serviços, suas regras e regulamentos internos, sua estrutura organizacional etc.

2º Treinamento Técnico. Este tipo de treinamento, é referente a um conjunto de conhecimentos ou habilidades relacionadas ao cargo ou função que o colaborador desempenha na organização. Júnior (2012, p. 37) afirma que “boa parte dessas habilidades são motoras ou manuais e o seu desenvolvimento exige treino e prática constantes”, onde geralmente os empregados recebem treinamento no cargo para o desenvolvimento de habilidades e destrezas nas suas tarefas.

Por outro lado, Dutra (2010) enfatiza que o treinamento técnico busca alinhar o desempenho do colaborador às exigências operacionais do cargo, de maneira a promover a eficiência e a segurança.

3º Treinamento Comportamental. Este tipo de treinamento é destinado a desenvolver as competências pessoais de um colaborador, referente à comunicação, empatia, assiduidade, entre outras. Corroborando com Júnior (2012, p. 37), quando afirmou que “é o tipo de treinamento geralmente utilizado para mudança de atitudes negativas ou inadequadas para atitudes positivas e favoráveis”, destacando o desenvolvimento de atitudes de relações humanas (para melhorar ou facilitar o relacionamento entre as pessoas), desenvolvimento de hábitos e atitudes para com clientes ou usuários (como é o caso do treinamento de vendedores, de balconistas, de telefonistas etc).

Conforme Robbins (2009), as habilidades interpessoais tornam-se tão importantes quanto as técnicas, especialmente em ambientes organizacionais dinâmicos e colaborativos. Isso reforça a ideia de que não basta que nas organizações existam colaboradores extremamente dotados de competências técnicas ou referentes aos seus cargos ou funções, entretanto, devem também possuir habilidades pessoais ou comportamentais. Nesta senda, torna-se crucial que por intermédio do treinamento se crie mecanismos de equilíbrio na elaboração dos planos de treinamento, olhando não apenas nas técnicas mas também nas comportamentais.

Tendo em conta as classificações acima apresentadas pelos autores Júnior (2012) e Marras (2017), podemos verificar que ambas convergem no pressuposto de que o treinamento é uma ferramenta utilizada para dotar os indivíduos de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e éticas, necessários para salvaguardar o sucesso da organização. E a divergem apenas no nível de especificidade, ou seja, na visão de Júnior (2012), a sua classificação é mais abrangente, enquanto que na de Marras (2017), a classificação é mais simples. Por sua vez, acredita-se que a classificação proposta (treinamento de integração, técnico e comportamental), seja uma classificação recorrente em todas as organizações, pois o treinamento visa na capacitação e aprimoramento das competências técnicas- referente aos cargos ou funções e comportamentais- referentes as personalidades dos colaboradores.

2.3. Etapas do Treinamento

Como todo processo, o treinamento obedece um conjunto de etapas que asseguram a sua realização, ou seja, o treinamento obedece um ciclo, que possui um princípio e um fim. E de forma geral as etapas do treinamento são: diagnóstico de necessidades, planejamento, execução e avaliação.

O diagnóstico de necessidades é de acordo com Gill (2019), a identificação das lacunas de competências, onde são verificadas dentro de um cargo, quais as competências necessárias para sua efetividade. Na mesma senda, Chiavenato (2023, p. 350) salienta que essas lacunas são verificadas por meio da diferença entre “requisitos exigidos pelo cargo e pelas habilidades do ocupante do cargo”.

Quanto ao planejamento ou programação de treinamento, este é o momento da criação do conteúdo, a metodologia (presencial, online, híbrida), os recursos e o cronograma do treinamento. (Gil, 2019)

Já a execução é segundo Chiavenato (2023), a etapa em que se coloca em prática a programação do treinamento e pressupõe a existência do binómio- instrutor/aprendiz. O instrutor é o indivíduo com experiência comprovada e que oferece o treinamento, enquanto que o aprendiz é aquele a que o treinamento se destina.

Por último a etapa da avaliação. Esta é a etapa em que se avalia o retorno do investimento (ROI) e este pode ser positivo ou negativo, dependendo de como o processo se desenrolou. (Chiavenato , 2023)

Marras (2020), conclui dizendo que a eficácia do treinamento depende de três variáveis centrais: o diagnóstico das necessidades, a adequação metodológica e a avaliação de resultados. No ponto de vista do autor, “o insucesso de muitos programas de treinamento deve-se à ausência de diagnóstico adequado, o que resulta em ações desconectadas das reais demandas da empresa”. (Marras, 2020, p. 147)

2.4. Resultados da relação do Treinamento com os Objectivos Organizacionais

A relação entre o treinamento e os objetivos de uma organização é direta e determinante. Quando os programas de treinamento são planeados com base nas necessidades da organização, eles promovem não apenas o crescimento individual dos colaboradores, mas também o crescimento colectivo da organização. Corroborando com Barbieri (2021, p. 63), ao discutir a importância da aprendizagem organizacional, afirma que “o conhecimento gerado e compartilhado por meio do treinamento contribui decisivamente para o alcance de metas institucionais e para a sustentabilidade organizacional”.

De acordo com Desseler (2021), realça que, ao ser planeado tendo em conta os objectivos estratégicos da organização, o treinamento ajuda a criar vantagem competitiva, visto que fortalece as competências individuais dos colaboradores e estes contribuem para o desenvolvimento e sustentabilidade da organização. Assim, o treinamento chega a ser um instrumento essencial no âmbito da gestão das organizações.

A relação do binómio treinamento/objectivos organizacionais, pode gerar de acordo com a literatura, resultados como:

- Aumento da Produtividade- redução do retrabalho, maior eficiência e melhor utilização dos recursos. (Marras, 2017)
- Fortalecimento da Cultura Organizacional- o treinamento contribui para uma cultura de aprendizagem contínua. (Robbins, 2009)
- Inovação e Competitividade- desenvolvimento de competências ligadas a tecnologias emergentes e métodos criativos. (Desseler, 2021)
- Redução de Custos- menos falhas no trabalho. (Chiavenato, 2023)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta parte do artigo visa em apresentar os procedimentos metodológicos obedecidos para a realização do mesmo. A Metodologia de Investigação Científica é definida pelo conjunto de “fases e aos procedimentos utilizados numa investigação, para designar os modelos concretos de trabalho

que se aplicam numa disciplina ou especialidade” (Vilelas, 2020, p. 55). E por sua vez, Lakatos e Marconi (2010 *apud* Kumenda, 2025, p.22), afirmaram que o “método é um conjunto de actividades sistemáticas e racionais que permitem alcançar um objectivo com segurança e economia”.

A presente investigação tem como objectivo analisar a influência do treinamento no cumprimento dos objetivos organizacionais no Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC). Entretanto, este estudo teve como base os seguintes aspectos metodológicos:

Quanto a sua natureza, a pesquisa é básica, pois segundo Silvestre e Araújo (2012), a pesquisa básica é aquela que consiste em gerar conhecimentos novos, todavia sem previsão para aplicação prática, que possa, porém, envolver interesses e verdades universais. Assim, a natureza desta pesquisa é básica, visto que focou em gerar conhecimentos novos relacionados à temática em questão.

O tipo de pesquisa quanto ao tipo de estudo é exploratória e descritiva, pois agrega os dois tipos de abordagens, qualitativa e quantitativa. A parte exploratória derivou por meio da abordagem qualitativa, na busca teórica dos conteúdos, por meio de referências bibliográficas relacionadas à temática de estudo e permitiu compreender a relação entre treinamento e objetivos organizacionais, por meio da análise de discursos, percepções e interpretações coletadas. E por outro lado, a descritiva derivou da abordagem quantitativa, na apresentação dos dados gerados do estudo de caso.

Resumindo, as abordagens qualitativas- ajudaram na tradução e apresentação dos dados qualitativos, isto é, na articulação e interpretação do conteúdo teórico e as quantitativas- na apresentação e interpretação dos dados quantitativos.

População e Amostra: a população do estudo foi composta pelos colaboradores do Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC); a amostra agregou 7 funcionários, pertencentes nas áreas administrativas e técnicas.

Para a recolha dos dados, usaram-se as seguintes técnicas:

Estudo bibliográfico- corroborando com Gil (2008 *Apud* Adriano, 2023, p.12), quando dizia que que “a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto”, assim sendo, o estudo bibliográfico foi em manuais (físicos e digitais) relacionados à temática, artigos científicos, revistas e monografias; isto englobou autores como Chiavenato (2023), Robbins (2009), Marras (2017; 2020), Teixeira (2017; 2019), Dessler (2021), Júnior (2012) entre outros citados no artigo.

Análise de documentos: foram analisados alguns documentos internos como o organograma (Ver o Anexo 1), listas dos funcionários e relatórios referentes às formações dadas anteriormente aos funcionários, e por uma questão de sigilo, foi exposto cá no artigo, apenas o organograma.

Questionários: foram aplicados em 7 funcionários, pertencentes nas áreas administrativas e técnicas (Ver o Apêndice nº1). O questionário é uma técnica de recolha de dados, usada para colectar dados de um determinado número de indivíduos. (Vilelas, 2020)

Tratamento e processamento de dados: para a análise qualitativa – foi através da através da revisão ou análise dos conteúdos obtidos através da pesquisa bibliográfica e interpretação dos dados recolhidos no estudo de caso e para a análise quantitativa – foi feita por meio de técnicas e ferramentas que facilitaram às representações gráficas (EXCEL 20216 e Word 2016)

4. ESTUDO DE CASO

O Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC) é uma instituição de ensino privado que actua na formação técnico-profissional, visando preparar estudantes para o mercado de trabalho em diversas áreas. Com uma estrutura que envolve pessoal administrativo, técnico, docentes e pessoal de apoio. O IPPC busca continuamente aprimorar a qualidade do ensino, a eficiência da gestão e a inovação académica.

Esta instituição foi fundada aos 7 de Setembro de 2021 e está localizada na Província do Huambo, Bairro Bomba Baixa, junto ao armazém do Bem Barato, na Estrada Nacional 260. Esta actua no sector da educação, no Ensino Médio, possuindo as seguintes ofertas formativas: Técnico

de Fisioterapia, Técnico de Farmácia, Técnico de Estomatologia, Técnico de Análises Clínicas e Técnicos de Enfermagem Geral.

Possui um total de 57 Funcionários, 16 escritórios, 24 salas de aulas, 7 laboratórios, uma biblioteca, uma sala de reuniões, um auditório, uma quadra poliesportiva, mais de 5 WCs e um posto de primeiros socorros.

O planeamento estratégico do Instituto Politécnico Privado Castro, engloba os seguintes pressupostos:

- Missão: Oferecer educação técnico medio de qualidade, promovendo a formação integral e o desenvolvimento sustentável da comunidade.
- Visão: Ser referência nacional em ensino técnico medio privado, reconhecido pela inovação, excelência acadêmica e responsabilidade social.
- Valores: Ética, compromisso, inovação, respeito, inclusão e sustentabilidade.

O Instituto Politécnico Privado Castro acredita que a educação é a ferramenta mais poderosa para a transformação social. Por isso, a sua abordagem pedagógica combina rigor académico com a prática, proporcionando um ambiente de aprendizagem dinâmico e inovador. Os seus programas curriculares são desenhados para responder às exigências do mercado de trabalho, garantindo que os nossos diplomados estejam prontos para se destacar nas suas áreas de atuação. A abordagem educacional foca em uma aprendizagem prática e inovadora, onde a teoria é complementada por atividades que preparam nossos alunos para os desafios reais da carreira. Consultar o organograma, no Anexo 1.

4.1. Apresentação dos Dados

Este momento do artigo é reservado para a apresentação e discussão dos resultados obtidos por meio do questionário (Consultar o Apêndice nº1). Vale realçar que os dados foram recolhidos em 7 funcionários, do IPPC, pertencentes nas áreas administrativa e técnica. Ora vejamos a seguir:

Tabela 1: Secção A – Dados Demográficos

1ª Gênero	2ª Função no IPPC	3ª Tempo de Serviço no IPPC
-----------	-------------------	-----------------------------

Masculino	Feminino	Administrativos	Técnicos	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	4 anos
5	2	4	3	2	1	4

Fonte: Elaboração Própria

Os dados da tabela acima, retratam os dados da Secção A- dados demográficos, onde na 1ª Coluna sobre o gênero, verifica-se que dos 7 funcionários, 5 são do gênero masculino e 2 femininos; na 2ª função no IPPC, os dados ilustram que dos 7 funcionários, 4 são administrativos e 3 são técnicos. Por último, na 3ª Coluna, sobre o tempo de serviço no IPPC, 2 estão menos de 1 ano, 1 está entre 1 a 2 anos e 4 estão a 4 anos.

O gráfico abaixo, contém os dados referentes a Secção B- treinamento e objectivos organizacionais, onde: na 1ª questão, 2 concordaram e os 5 concordaram totalmente. Ver a seguir:

Gráfico 1: Secção B –Treinamento E Objectivos Organizacionais

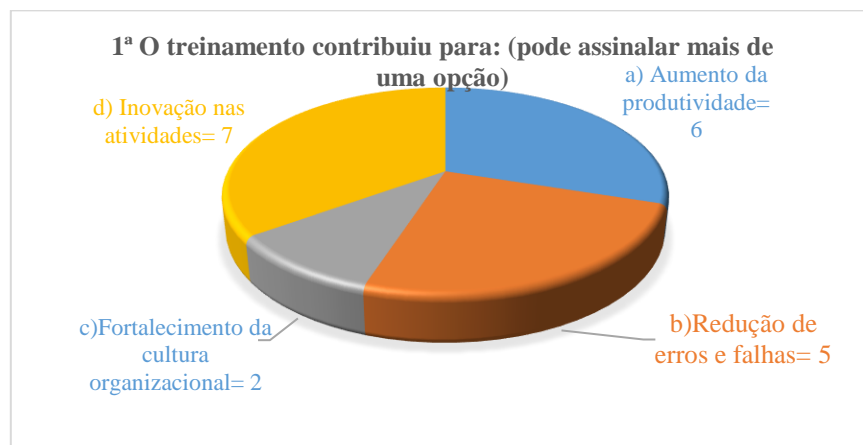


Fonte: Elaboração Própria

Consultar os dados dos gráficos: Gráfico2, no Anexo nº2, Gráfico 3, no Anexo 3 e Gráfico 4, no Anexo 4!

Finalmente, sobre a última secção, a Secção D- resultados da relação entre treinamento e objectivos organizacionais, os dados representam: no caso da 1ª questão, sendo uma questão com respostas múltiplas, para a a) 6 apontaram como uma das respostas, na b) 5 apontaram também, c) apenas 2 apontaram e na d) os 7 seleccionaram-na como resposta. Ver o gráfico abaixo:

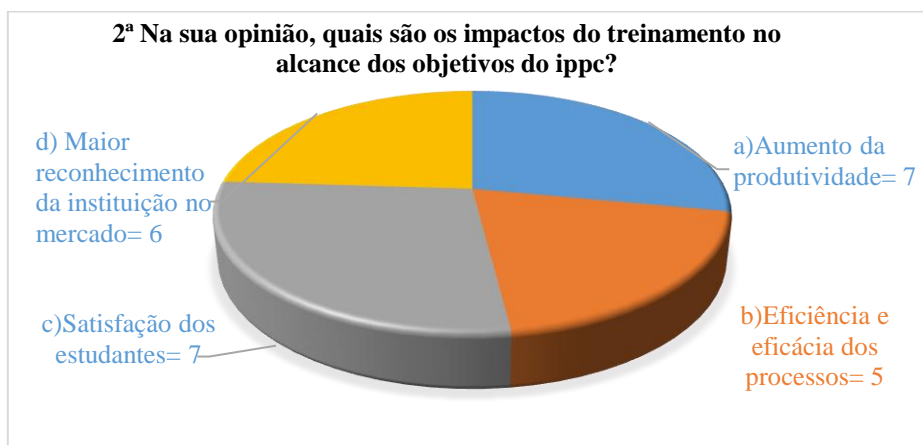
Gráfico 5: Secção D- Resultados Da Relação Entre Treinamento E Objectivos Organizacionais



Fonte: Elaboração Própria.

E quanto aos dados do gráfico 6, ainda na Secção D, na 2ª questão, que por sinal é de respostas múltiplas, estão distribuídas da seguinte maneira: na a) os 7 concordaram com a resposta, na b) 5 concordaram, na c) também os 7 concordaram e na d) apenas 6 concordaram. Ver o gráfico 6:

Gráfico 6: Secção D- Resultados Da Relação Entre Treinamento E Objectivos Organizacionais



Fonte: Elaboração Própria.

4.2. Análise e Discussão dos Resultados

Este ponto do artigo tem como objectivo analisar e discutir os resultados que foram apresentados no ponto anterior:

Relativamente aos dados da Secção A- dados demográficos, representados na tabela 1, é possível verificar através da 1ª coluna que da amostra de 7 funcionários participantes da investigação- 5 são do gênero masculino e 2 femininos; isso realça de alguma forma uma forte tendência de contratação de homens para os cargos técnicos e administrativos no IPPC. Quanto aos da 2ª coluna, conclui-se que dos 7 funcionários, 4 são administrativos e 3 são técnicos; significa que o nosso estudo foi abrangido maioritariamente pelo pessoal com cargos administrativos, em relação aos técnicos. Já na 3ª Coluna, sobre o tempo de serviço no IPPC, 2 estão menos de 1 ano, 1 está entre 1 a 2 anos e 4 estão a 4 anos; isso significa que a nossa pesquisa abrangeu maioritariamente funcionários com mais de 1 ano de serviço no IPPC.

Sobre a Secção B- treinamento e objectivos organizacionais, verificou-se que na questão 1ª (Na sua opinião, o treinamento é importante para o desenvolvimento das competências profissionais?), 2 concordaram e os 5 concordaram totalmente, implica dizer que na visão dos funcionários analisados, o treinamento é importante para o desenvolvimento das competências profissionais. E na 2ª (Na sua opinião, os treinamentos realizados no IPPC têm estado alinhados aos objetivos da instituição?), 2 funcionários deram à resposta indiferente, 2 concordaram e 3 concordaram totalmente, isso mostra que apesar da maioria concordar ainda há necessidade de melhorar a precisão e clareza entre o treinamento e os objectivos da instituição, pois, realçando o que foi dito na fundamentação teórica, por Desseler (2021), ao ser planeado tendo em conta os objectivos estratégicos da organização, o treinamento ajuda a criar vantagem competitiva e aprimora as habilidades dos funcionários.

Olhando para os dados obtidos na Secção C- tipos de treinamentos, na questão 1ª (Dentre os tipos de treinamentos mencionados abaixo, quais o IPPC implementa? - Pode assinalar mais de uma opção, caso seja necessário), onde acordo com os participantes, o IPPC implementa os 3 tipos de treinamentos- de integração, técnico e comportamental. Já na 2ª (Dos tipos de treinamentos, qual deles é mais comum no IPPC?), 5 assinalaram o treinamento técnico e 2 o comportamental

como os mais recorrentes no instituto; fazendo uma comparação entre os dados, podemos afirmar que no IPPC, o treinamento mais aplicado é o técnico. Voltando para a fundamentação, pelo que foi referido por Júnior (2012, p. 37) e Dutra (2010), podemos ainda realçar que a grande preocupação do IPPC consiste em treinar ou capacitar as habilidades dos funcionários, referentes aos cargos ou funções que desempenham.

Relativamente a última secção, Secção D– resultados da relação entre treinamento e objectivos organizacionais, foi possível observar na questão 1ª (O treinamento contribuiu para: pode assinalar mais de uma opção), na alínea a) Aumento da produtividade- 6 concordaram com a resposta, na b) Redução de erros e falhas- 5 concordaram, c) Fortalecimento da cultura organizacional- 2 concordaram e na d) Inovação nas atividades- os 7 concordaram; estes resultados, realçam o que foi dito na fundamentação a cerca dos resultados da relação entre treinamento e objectivos organizacionais, onde Marras (2017), Robbins (2009), Desseler (2021) e Chiavenato (2023) apresentaram os seus *insights* sobre o assunto.

Concluindo com a Secção D, na questão 2ª (Na sua opinião, quais são os impactos do treinamento no alcance dos objetivos do IPPC?), foi possível constatar que para as respostas das alíneas: a) Aumento da produtividade- os 7 concordaram, na b) Eficiência e eficácia dos processos- 5 concordaram, na c) Satisfação dos estudantes- os 7 concordaram e na d) Maior reconhecimento da instituição no mercado- 6 concordaram; esses resultados explicam claramente que no IPPC, os treinamento têm gerado: aumento da produtividade, eficiência e eficácia dos processos, satisfação dos estudantes ou mesmo clientes e maior reconhecimento da instituição no mercado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo cujo título é “A influência do treinamento no cumprimento dos objectivos organizacionais: Estudo de caso no Instituto Politécnico Privado Castro”, deu resposta ao problema e às questões levantadas.

Por meio das intervenções dos autores, conclui-se que o treinamento é um processo sistemático, que visa capacitar os colaboradores para as actividades ou desafios presentes e futuros de uma determinada organização e que o seu conteúdo deve estar associado aos objectivos

organizacionais (Chiavenato, 2023; Teixeira, 2019 e Robbins, 2009); por sua vez, os objectivos organizacionais correspondem ao conjunto elementos que a organização deseja, sendo estes, os que norteiam as suas actividades diárias. (Teixeira, 2019; Chiavenato, 2010 e 2023)

Relativamente aos tipos de treinamentos, de acordo com a literatura clássica com algumas contribuições de alguns autores, conclui-se que existem três tipos de treinamentos: Treinamento de Integração- visa familiarizar os novos colaboradores com as políticas da organização ou cultura, Treinamento Técnico- referente ao conjunto de conhecimentos ou habilidades relacionadas ao cargo ou função que o colaborador desempenha na organização e Treinamento Comportamental - referente ao desenvolvimento de habilidades ligadas à personalidade (Marras, 2017; Júnior, 2012; e Dutra, 2010). Através do estudo de caso realizado, foi possível constatar que no Instituto Politécnico Privado Castro, aplicam os três tipos e o mais comum é o treinamento técnico, realçando a ideia de que a grande preocupação do Instituto está em treinar ou capacitar as habilidades dos funcionários, referentes aos cargos ou funções que desempenham.

Quanto as etapas do treinamento, foram sublinhadas o diagnóstico de necessidades- etapa em que se identificam as necessidades ou lacunas; planeamento- etapa em que são desenhadas as metodologias; execução- etapa em que se coloca em acção o planeamento e avaliação- etapa em que se verificam os resultados do processo todo.

E sobre os resultados do treinamento no Instituto Politécnico Privado Castro, conclui-se que os treinamentos têm gerado: aumento da produtividade, eficiência e eficácia dos processos, satisfação dos estudantes ou mesmo clientes e maior reconhecimento da instituição no mercado.

Portanto, considerando as exposições assentes no artigo, podemos concluir que o treinamento é uma ferramenta estratégica fundamental, para o alcance dos objectivos de toda e qualquer uma organização, pois, assegura maior eficiência e eficácia organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriano, T. F. (2023). Formação Profissional como base do Desenvolvimento dos Colaboradores dentro da Organização: Estudo de Caso ISPSN.
- Barbieri, J. C. (2021). *Gestão da Sustentabilidade: Foco na aprendizagem organizacional e no capital humano*. São Paulo: Saraiva Educação.
- Chiavenato, I. (2010). *Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos* (7 ed.). Manole Ltda.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2023). *Recursos Humanos- O capital humano das organizações* (11ª ed., Vol. 2). São Paulo- Basil: Atlas.
- Desseler, G. (2021). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pearson.
- Dutra, J. S. (2010). *Gestão por Competências: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Gente.
- Figueiredo, J. C. (2023). *Liderança e Governança Organizacional: Conteúdo programático para os estudantes do 3ºAno*. Huambo.
- Gil, A. C. (2019). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas.
- [htt://ipp-castro.com](http://ipp-castro.com) . (25 de Setembro de 2025). Obtido de Instituto Politécnico Castro- Missão, Visão e Valores: [htt://ipp-castro.com](http://ipp-castro.com)
- Júnior, J. D. (2012). Administração de Recursos Humanos: Visão Sistêmica em Gestão de Pessoas. 5, 45. Centro Estadual de Educação Profissionalizante Francisco Carneiro Martins.
- Kumenda, J. S. (2025). Importância da Análise e Descrição de Cargos No Processo de Gestão de Pessoas. Revista Eletrônica Multidisciplinar de Investigação Científica.

- Marras, J. P. (2017). *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva.
- Marras, J. P. (2020). *Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico* (15 ed.). São Paulo: Saraiva Educação.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamento Organizacional* (Vol. 6). Brasil- São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Silvestre, H. C., & Araújo, J. F. (2012). *Metodologia para a Investigação Social*. Lisboa: Escolar Editora.
- Teixeira, S. (2017). *Gestão das Organizações* (3ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Teixeira, S. (2019). *Gestão de Pessoas: Foco na Competência*. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Vilelas, J. M. (2020). *Investigação o Processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa- Portugal: Edições Sílabo.

O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do autor!

Apêndice nº1- Questionário

QUESTIONÁRIO



Saudações Cordiais, Caro Colaborador!

Este questionário tem como tema “**A Influência do Treinamento no Cumprimento dos Objectivos Organizacionais no Instituto Politécnico Privado Castro (IPPC)**”. E o objetivo de: Analisar as percepções dos colaboradores acerca da relação entre o treinamento e os objetivos organizacionais.

Instruções: Assinale a alternativa que melhor representa a sua opinião. As informações fornecidas terão caráter confidencial e apenas servirão para fins acadêmicos.

Secção A – Dados Demográficos

1ª Género: Masculino Feminino Outro

2ª Função no IPPC: Administrativo Técnico/Operacional

3ª Tempo de Serviço no IPPC: Menos de 1 ano 1 a 2 anos 4 anos

Secção B –Treinamento E Objectivos Organizacionais

1ª Na sua opinião, o treinamento é importante para o desenvolvimento das competências profissionais?

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Indiferente
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente

2ª Na sua opinião, os treinamentos realizados no IPPC têm estado alinhados aos objetivos da instituição?

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Indiferente
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente

Secção C – Tipos De Treinamentos

1ª Dentre os tipos de treinamentos mencionados abaixo, quais o IPPC implementa? (Pode assinalar mais de uma opção, caso seja necessário)

- a) De Integração (sobre cultura, regras e funcionamento da instituição) _____
- b) Técnico (sobre tarefas e funções específicas do cargo) _____

- c) Comportamental (sobre atitudes, comunicação, relações humanas) _____
- d) Outro: _____

2ª Dos tipos de treinamentos, qual deles é mais comum no IPPC?

R: _____

Secção D – Resultados Da Relação Entre Treinamento E Objectivos Organizacionais

1ª O treinamento contribuiu para: (pode assinalar mais de uma opção)

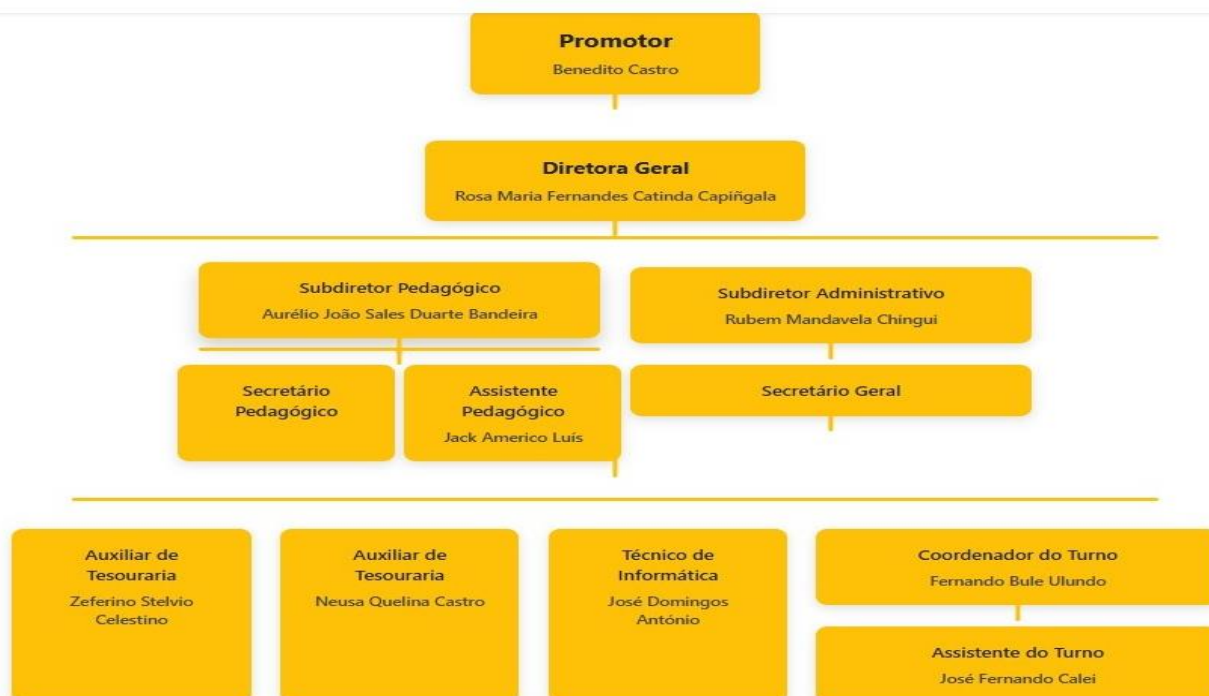
- a) Aumento da produtividade
- b) Redução de erros e falhas
- c) Fortalecimento da cultura organizacional
- d) Inovação nas atividades

2ª Na sua opinião, quais são os impactos do treinamento no alcance dos objetivos do IPPC?

- a) Aumento da produtividade
- b) Eficiência e eficácia dos processos
- c) Satisfação dos estudantes
- d) Maior reconhecimento da instituição no mercado

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo N° 1- Organograma do Instituto Politécnico Privado Castro



Fonte: <http://ipp-castro.com>, 2025

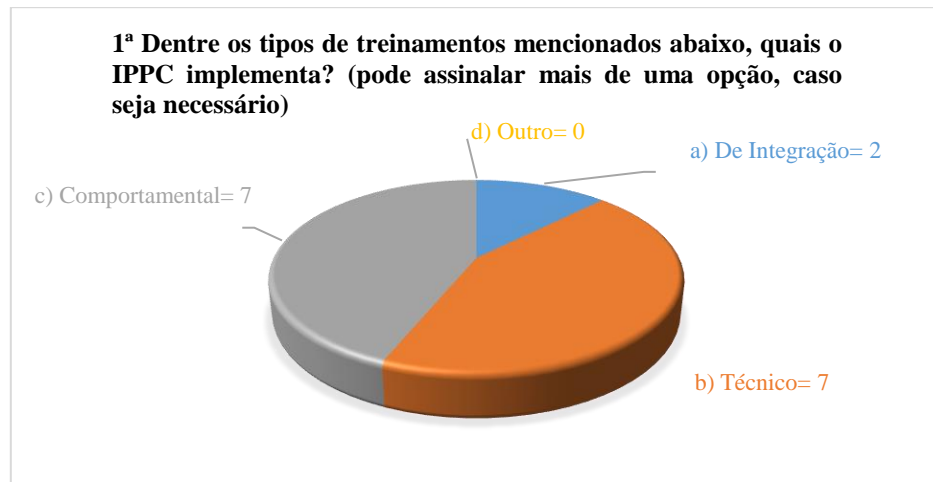
Anexo nº2: Gráfico 2: Secção B –Treinamento E Objectivos Organizacionais



Fonte: Elaboração Própria

Os dados do gráfico 2, referem-se aos dados da Secção B, 2ª questão, onde as respostas foram: 2 indiferente e 2 concordaram e 3 concordaram totalmente.

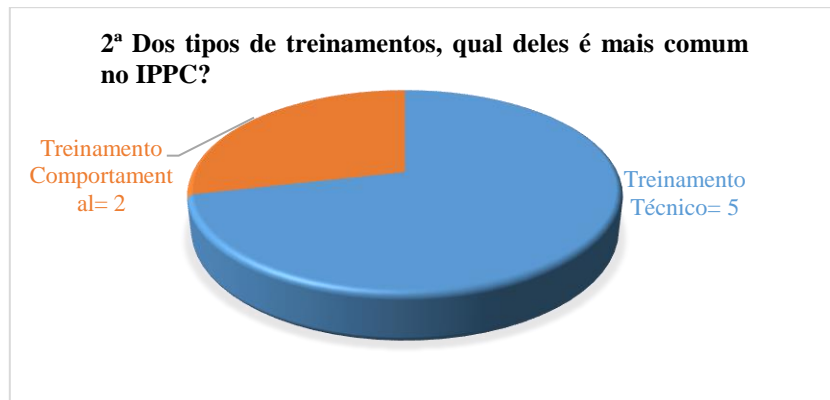
Anexo nº3- Gráfico 3: Secção C- Tipos de Treinamentos



Fonte: Elaboração Própria.

O gráfico 3, apresenta-nos os dados obtidos na Secção C- tipos de treinamentos, onde a 1ª questão, trata-se de uma questão com respostas múltiplas, onde: na a) 2 apontaram para o treinamento de integração, na b) os 7 apontaram para o treinamento técnico e na c) também apontaram os 7 apontaram para o treinamento comportamental.

Anexo nº4- Gráfico 4: Secção C- Tipos de Treinamentos



Fonte: Elaboração Própria

Ainda na mesma Secção, para o caso da 2ª questão, as respostas foram: 5 responderam com o treinamento técnico e 2 responderam com o comportamental.