



**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 IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA
A MELHORIA DO DESEMPENHO DO COLABORADOR**

AUTORA: LÚCIA CAMBUNDO CATIAVALA

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PHD

HUAMBO, 2025

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO DO COLABORADOR: CASO DA PRODEL HUAMBO

Lúcia Cambundo Catiavala-ISPSN

RESUMO

Este estudo investigou a importância da formação profissional para a melhoria do desempenho do colaborador na PRODEL. Neste contexto, a presente investigação teve como questão de partida: como a formação profissional pode contribuir para o desenvolvimento contínuo e o desempenho eficaz dos colaboradores da PRODEL? Para responder ao problema de investigação, tivemos as seguintes questões investigativas: qual o nível de satisfação dos colaboradores da PRODEL com a formação profissional oferecida e como eles percebem a sua relevância para o desempenho das suas funções? de que forma a formação profissional impacta o desempenho individual e o trabalho em equipa dos colaboradores da PRODEL, e quais são as principais barreiras para a sua participação? quais são as ações de formação profissional implementadas pela PRODEL e como podem ser aprimoradas para melhor atender às necessidades de desenvolvimento dos colaboradores? O objectivo geral do estudo foi analisar a importância da formação profissional para a melhoria do desempenho dos colaboradores da PRODEL no Huambo. Para a pesquisa, adoptou-se uma abordagem metodológica mista, que combinou uma investigação bibliográfica para aprofundamento teórico com um estudo de caso prático na empresa. Os resultados demonstraram que a formação profissional tem um impacto significativo no desempenho individual e de equipa, com a maioria dos participantes a expressar um elevado nível de satisfação. Conclui-se que a formação é um factor determinante para o sucesso, e a PRODEL pode otimizar as suas ações para aumentar a eficiência, garantindo um acesso mais equitativo e alinhado às necessidades dos seus colaboradores.

Palavras-chaves: Formação. Desenvolvimento do Pessoal. Satisfação dos trabalhadores. Mudança Organizacional. Trabalhadores.

ABSTRACT

This study investigated the importance of professional training for improving employee performance at PRODEL. In this context, the present investigation had as its starting question: how can professional training contribute to the continuous development and effective performance of PRODEL employees? To answer the problem of investigation, we had the following investigative questions: what is the level of satisfaction of PRODEL employees with the professional training offered and how do they perceive its relevance to the performance of their duties? In what way does professional training impact the individual performance and teamwork of PRODEL employees, and what are the main barriers to their participation? What are the professional training actions implemented by PRODEL and how can they be improved to better meet the development needs of the employees? The general objective of the study was to analyze the importance of professional training for improving the performance of PRODEL employees in Huambo. For the research, a mixed methodological approach was adopted, combining a bibliographic investigation for theoretical deepening with a practical case study in the company. The results demonstrated that professional training has a significant impact on individual and team performance, with the majority of participants expressing a high level of satisfaction. The conclusion is that training is a determining factor for success, and PRODEL can optimize its actions to increase efficiency, guaranteeing more equitable access that is aligned with the needs of its employees.

Keywords: Training. Personnel Development. Worker Satisfaction. Organizational Change. Workers.

1 INTRODUÇÃO

A formação profissional faz parte de um processo contínuo que visa desenvolver as habilidades e conhecimentos dos colaboradores. É fundamental para o sucesso das organizações, pois permite que os colaboradores sejam mais produtivos e eficientes. Em um cenário de mercado cada vez mais competitivo e em constante transformação, a capacitação contínua se torna uma necessidade premente para que as empresas se mantenham inovadoras e eficientes. No entanto, muitas organizações ainda não investem o suficiente no desenvolvimento de seus funcionários, o que pode impactar negativamente o desempenho e a satisfação no trabalho. A formação profissional, como componente essencial no desenvolvimento das competências dos colaboradores, contribui diretamente para a eficácia organizacional.

Diante deste contexto, o presente estudo se concentra na PRODEL, uma empresa de produção de eletricidade localizada no Huambo, para investigar a importância da formação profissional na melhoria do desempenho de seus colaboradores. Para a empresa, a formação profissional é do interesse de ambas as partes, uma vez que, por um lado, permite à empresa um aumento de produtividade e de competitividade e, por outro, ao trabalhador aumentar e melhorar a sua qualificação e nível de empregabilidade, conforme defendido por Chiavenato (2009). A teoria Baseada em Recursos, por sua vez, trata o Capital Humano como um activo estratégico que cria vantagem competitiva e impulsiona a melhoria do desempenho organizacional.

A formação profissional é um processo contínuo que visa desenvolver as habilidades e conhecimentos dos colaboradores. É fundamental para o sucesso das organizações, pois permite que os colaboradores sejam mais produtivos e eficientes. No entanto, muitas organizações ainda não investem o suficiente na formação profissional de seus colaboradores, o que pode impactar negativamente no desempenho e na satisfação dos mesmos.

Neste sentido, o presente estudo visa investigar a importância da formação profissional para a melhoria do desempenho dos colaboradores da PRODEL no Huambo.

Segundo Lima e Silva (2021), a capacitação contínua dos colaboradores é fundamental para garantir a inovação e a eficiência operacional nas organizações. A formação profissional é um componente essencial no desenvolvimento das competências dos colaboradores, contribuindo diretamente para a eficácia organizacional. É sabido que o surgimento dos RH como parceiro estratégico e a crescente importância e reconhecimento da GRH nas

organizações contemporâneas, deriva em parte da Teoria Baseada em Recursos, que trata o Capital Humano, como um ativo estratégico, criador de vantagem competitiva e impulsionador da melhoria do desempenho organizacional (Brewster, 2007).

A questão de partida que orienta esta pesquisa é: Qual o impacto da formação profissional no desempenho dos colaboradores da PRODEL e quais as principais necessidades de capacitação para a melhoria da performance individual e organizacional? Para responder a esta questão, o objectivo geral do trabalho é analisar o impacto da formação profissional no desempenho dos colaboradores da PRODEL no Huambo, identificando suas necessidades de capacitação para propor melhorias nos programas de desenvolvimento da empresa.

Para alcançar o objectivo geral, a pesquisa se desdobra em três objectivos específicos: Identificar as necessidades de formação profissional dos colaboradores da PRODEL. Avaliar a eficácia das ações de formação profissional implementadas pela PRODEL. Propor recomendações para melhorar a formação profissional e o desempenho dos colaboradores.

As questões de investigação que guiaram o estudo são: Qual o nível de satisfação dos colaboradores da PRODEL com a formação profissional oferecida e como eles percebem a sua relevância para o desempenho das suas funções? De que forma a formação profissional impacta o desempenho individual e o trabalho em equipe dos colaboradores da PRODEL, e quais são as principais barreiras para a sua participação? Quais são as ações de formação profissional implementadas pela PRODEL e como podem ser aprimoradas para melhor atender às necessidades de desenvolvimento dos colaboradores?

Este estudo se justifica pela relevância da formação profissional para o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores. O estudo pretende contribuir para a literatura existente sobre formação profissional e desempenho organizacional, fornecendo insights valiosos para a PRODEL e outras organizações que operam em contextos semelhantes.

A metodologia do estudo envolve uma abordagem mista, combinando uma investigação bibliográfica com um estudo de caso na PRODEL. A investigação bibliográfica foi realizada com base em estudos já publicados, como livros e artigos, para a construção do referencial teórico. O estudo de caso, por sua vez, utilizou questionários e entrevistas com colaboradores e gestores para a coleta de dados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Conceitos, Formação

A formação profissional é amplamente reconhecida como um processo estruturado que visa desenvolver competências, habilidades e conhecimentos para aprimorar o desempenho laboral.

Chiavenato (2014, p. 45) define a “formação profissional como um conjunto de práticas educativas que buscam melhorar o desempenho dos colaboradores, promovendo maior produtividade e competitividade organizacional”.

De forma complementar, Ferreira (2018, p. 72) descreve a formação como um processo de aprendizagem que capacita indivíduos para desempenhar uma profissão ou aprimorar competências específicas, abrangendo treinamentos corporativos, cursos técnicos e educação à distância.

Armstrong (2019) reforça que a formação profissional é essencial para desenvolver habilidades técnicas, sociais e cognitivas, contribuindo para a eficiência e a qualidade do trabalho.

Chiavenato (2014) enfatiza que:

A formação como um processo contínuo voltado para resultados organizacionais, como produtividade e redução de erros, o autor considera a formação um investimento estratégico no capital humano, alinhado à Teoria Baseada em Recursos, que destaca o capital humano como um ativo gerador de vantagem competitiva (Chiavenato 2014, p.45).

Essas perspectivas, contudo, são complementares, pois ambas reconhecem o impacto da formação no desempenho, seja no âmbito organizacional ou individual. Conceito Central da Pesquisa Para esta pesquisa, adota-se a definição de Chiavenato (2014), que considera a formação profissional como um processo contínuo voltado para o desenvolvimento de habilidades e competências que melhoram o desempenho no trabalho, resultando em maior produtividade, eficiência e satisfação.

Complementarmente, o conceito de aprendizagem ativa de será integrado para enfatizar a importância de metodologias participativas, que podem aumentar o engajamento e a retenção de conhecimentos no contexto da organização (Lima e Santos 2023, p. 16).

2.1 O Diagnóstico de Necessidades de Formação e a Percepção dos Colaboradores

Tendo explorado a amplitude da formação profissional e sua relevância para o desempenho organizacional, torna-se essencial abordar o processo de identificação das necessidades de capacitação, que constitui a base para programas eficazes. O diagnóstico das necessidades de formação é um processo sistemático que identifica lacunas de competências e conhecimentos, permitindo que a organização alinhe suas iniciativas de capacitação às demandas específicas dos colaboradores e aos objetivos estratégicos.

Segundo Chiavenato (2024), “o diagnóstico de necessidades é o primeiro passo para garantir que a formação seja direcionada às áreas críticas, maximizando o retorno do investimento em desenvolvimento humano.

Este processo pode ser conduzido por meio de técnicas como análise de desempenho, observação direta, grupos focais, entrevistas e questionários, que captam tanto as perspectivas dos gestores quanto as dos colaboradores (Dessler, 2020, p. 134).

No contexto das organizações, um diagnóstico de formação bem estruturado é crucial para identificar competências técnicas (ex.: operação de equipamentos elétricos) e comportamentais (ex.: comunicação e resolução de problemas) necessárias ao sector energético, atendendo ao primeiro objectivo específico de identificar as necessidades de formação dos colaboradores. Nesse sentido, a percepção dos colaboradores sobre a relevância da formação desempenha um papel central na eficácia do processo de capacitação. A motivação para participar de programas de formação depende de como os colaboradores enxergam seu valor para o desempenho de suas funções e o crescimento profissional.

Como destaca Noe (2019), “a percepção positiva dos colaboradores sobre a formação aumenta o engajamento e facilita a transferência do aprendizado para o ambiente de trabalho”.

Essa visão é reforçada por Senge (2006, p. 45), que argumenta que a aprendizagem genuína ocorre quando os indivíduos percebem o treinamento como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, e não como uma obrigação. A aplicação de uma matriz de competências, que mapeia as habilidades requeridas por cada cargo, pode ser complementada por entrevistas semiestruturadas para captar nuances qualitativas, como a percepção de relevância da formação.

2.2 O Impacto da Formação no Desempenho Individual e Coletivo

Compreender as necessidades de formação e a percepção dos colaboradores estabelece a base para avaliar como essas iniciativas influenciam o desempenho individual e coletivo, um aspecto central ao segundo objectivo específico desta pesquisa. A formação profissional actua como um catalisador do desempenho individual ao desenvolver competências técnicas e comportamentais que permitem aos colaboradores executar suas tarefas com maior eficiência, o treinamento bem planejado não apenas capacita o colaborador para suas funções actuais, mas também o prepara para desafios futuros, aumentando sua produtividade e valor para a organização (Dessler 2020, p. 136). c

Esse impacto pode ser observado em indicadores como redução de erros operacionais e aumento da qualidade na execução de tarefas técnicas, como manutenção de equipamentos eléctricos.

Além do impacto individual, a formação profissional fortalece o desempenho coletivo ao promover sinergia e colaboração entre equipes.

Segundo Saks e Haccoun (2021), programas de capacitação que abordam habilidades interpessoais, como comunicação, liderança e trabalho em equipe, criam um ambiente de trabalho mais coeso e alinham os objectivos do grupo às metas organizacionais.

2.2.1 Modelos de Formação

A formação profissional, para ser efetiva, vai além da simples transmissão de conhecimento; ela exige a aplicação de modelos e abordagens que se adequem às necessidades específicas da organização e de seus colaboradores.

A escolha do modelo de formação é um fator crítico que impacta diretamente na eficácia do processo, na transferência do aprendizado e, conseqüentemente, no desempenho.

Um dos modelos mais tradicionais e ainda amplamente utilizados é a formação em sala de aula. Conforme Noe (2019, p. 195), esta abordagem, embora considerada convencional, continua eficaz para a instrução de conceitos teóricos, normas e procedimentos.

Em oposição a este, a formação no posto de trabalho (on-the-job training) é uma abordagem mais prática, onde o colaborador aprende enquanto executa suas funções. Conforme Gil (2001, p. 78), esta modalidade é particularmente útil para o desenvolvimento de habilidades específicas e operacionais, pois o aprendizado ocorre no contexto real de aplicação, facilitando a transferência do conhecimento.

Outra abordagem relevante é a formação baseada em competências. Este modelo foca no desenvolvimento de um conjunto específico de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que são essenciais para o sucesso em uma determinada função. A formação é desenhada para preencher as lacunas de competências identificadas através de um diagnóstico preciso. Como destaca Saks e Haccoun (2021, p. 119), este modelo garante que o conteúdo da formação seja diretamente relevante para o trabalho do colaborador, maximizando o impacto no desempenho.

A adoção de uma abordagem híbrida, que combine diferentes modelos, pode ser a estratégia mais eficaz para garantir que as organizações ou qualquer outra organização, ofereça um programa de formação abrangente, relevante e capaz de atender às necessidades de desenvolvimento de seus colaboradores.

2.3 Importância e Objectivos da Formação Profissional

A formação profissional é fundamental para o desenvolvimento e melhoria do desempenho dos colaboradores em uma organização.

Segundo Chiavenato (2014), a formação profissional é um processo que visa desenvolver habilidades e competências nos colaboradores para melhorar o desempenho no trabalho.

Segundo Chiavenato (2014), ela permite que os colaboradores adquiram novas habilidades, conhecimentos e competências, o que pode levar a:

- Melhoria do desempenho no trabalho
- Aumento da produtividade e eficiência
- Desenvolvimento de habilidades para lidar com novas tecnologias e processos
- Aumento da motivação e satisfação no trabalho
- Redução de erros e melhorias na qualidade do trabalho

Objectivos da Formação Profissional

Segundo Armstrong (2019), os objectivos da formação profissional podem variar de acordo com as necessidades específicas da organização e dos colaboradores. alguns objectivos comuns incluem:

- Desenvolver habilidades e competências específicas para melhorar o desempenho no trabalho;
- Aumentar a produtividade e eficiência - Melhorar a qualidade do trabalho e reduzir erros;

- Preparar os colaboradores para novas responsabilidades e desafios;
- Aumentar a motivação e satisfação no trabalho;
- Reduzir a rotatividade de pessoal e melhorar a retenção de talentos;

A formação profissional também pode trazer benefícios para a organização como um todo, tais como a melhoria da competitividade e inovação, o aumento da eficiência e produtividade, redução de custos e melhorias na qualidade, desenvolvimento de uma cultura de aprendizado e melhoria contínua, aumento da satisfação do cliente e melhoria da reputação da organização.

A Formação Profissional surgiu para colmatar, num primeiro momento, as exigências de qualificação dos trabalhadores, de acordo com as dinâmicas do mercado de trabalho.

Canário (2009), enfatiza que a crença nas virtualidades da formação, por vezes encarada como uma condição não só necessária, mas também suficiente para o êxito de empreendimentos reformadores, têm alimentado a convicção, mil vezes repetida, segundo a qual, para mudar a educação, a saúde, a economia é preciso formar professores! Formar médicos e enfermeiros! Formar empresários.

2.3.1 Impacto da Formação Profissional no Desenvolvimento dos Colaboradores

A formação profissional tem um impacto significativo no desenvolvimento dos colaboradores, pois ajuda a melhorar as suas habilidades e competências, aumentando a produtividade e a competitividade da organização (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Segundo esses autores, a formação profissional pode ter um impacto positivo no desempenho dos colaboradores, melhorando a qualidade do trabalho e a satisfação dos funcionários.

A formação profissional é fundamental para as organizações que buscam melhorar a competitividade e a produtividade. Segundo Phillips e Phillips (2017), a formação profissional pode ser um investimento valioso para as organizações, pois pode ajudar a melhorar o desempenho dos colaboradores e a aumentar a produtividade.

O autor destaca aqui alguns exemplos do impacto da formação profissional:

- Aumento da produtividade e da eficiência em uma empresa de manufatura após a implementação de um programa de formação profissional
- Melhoria da satisfação e do engajamento dos funcionários em uma empresa de serviços após a implementação de um programa de formação profissional.

A formação profissional tem um impacto significativo no desenvolvimento dos colaboradores, melhorando as suas habilidades e competências, aumentando a produtividade e a competitividade da organização. É fundamental que as organizações invistam na formação profissional dos seus funcionários para melhorar o desempenho e a produtividade.

Segundo Silva (2010), o impacto da formação pode ser analisado em quatro níveis:

Reação: é feita a avaliação da satisfação/reacção dos formandos quanto ao programa (a satisfação como fator de motivação e de aprendizagem). Aprendizagem: analisa que conhecimentos, capacidades ou atitudes adquiriram os formandos, ou seja, se houve uma mudança de comportamento devido a qualificação oferecida.

Comportamento: Resultados: neste nível, determina-se o impacto e o contributo da formação para atingir os objectivos/desempenhos previsto e é importante para determinar o resultado final (Silva, 2010, p. 135).

2.4 Formação e Produtividade

As empresas têm investido fortemente em atividades de formação. A decisão de investir ou não em formação afecta a economia, pois no limite, se todas as empresas de determinada indústria decidirem não o fazer, toda a economia sofrerá.

Lopes, et al. (2010) definem Formação como sendo um dos métodos mais eficazes para melhorar a produtividade dos indivíduos e para comunicar os objectivos da organização aos novos colaboradores.

A formação pode ainda estar dividida em dois segmentos: Interna ou Externa à empresa. A interna é definida como sendo desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas, por exemplo através de protocolos com regras próprias, contrariamente, a formação externa, é promovida por entidades que organizam iniciativas e comercializam ações de formação com o intuito de melhorar a qualificação profissional dos recursos humanos (Caetano, 2011).

Vala (2013) refere que a Formação deve permitir responder a um duplo objectivo:

- Adaptar os recursos humanos às mudanças estruturais e às modificações das condições de trabalho resultantes da evolução tecnológica e da evolução do contexto económico;
- Determinar e assumir as inovações e alterações que se devem realizar para assegurar o desenvolvimento da empresa.

A produtividade pode ser vista como uma medida de eficiência seja ela de um indivíduo, uma máquina, de uma fábrica ou de um sistema.

Tavares (2010) refere que a produtividade dos colaboradores não depende apenas das suas capacidades e da quantia que as organizações investem neles, mas depende também da sua motivação e da intensidade do seu trabalho.

A questão da produtividade tem ocupado um lugar de destaque no panorama nacional, sobretudo devido às fragilidades estruturais, por exemplo ao nível da fraca qualidade dos factores de produção que tem vindo a traduzir-se em baixos níveis de produtividade comprometendo a competitividade e eficiência do País (Ferreira, 2007).

Considerando o Manual da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico), *Measuring Productivity*, os principais objectivos da medição de produtividade são cinco:

Tecnológicos, uma vez que a tecnologia tem sido vista como uma forma de converter recursos em resultados desejados pela economia;

Eficiência, no sentido em que um processo produtivo tenha alcançado a quantidade máxima de produto que é possível com um determinado nível tecnológico e uma quantidade fixa de *inputs*;

Diminuição de custos reais;

Processos de produção de “Benchmarking”, comparação de medidas de produtividade para processos produtivos específicos poderão ajudar a identificar ineficiências;

Padrão do nível de vida, sendo, possivelmente, a medida mais comum o rendimento per capita que varia proporcionalmente com o valor acrescentado por hora trabalhada, considerada uma medida de produtividade no trabalho.

Constata-se então, que se a empresa tomar decisões no sentido de formar os seus colaboradores, os indivíduos têm a possibilidade de adquirir conhecimentos, capacidades e atitudes que devem ser aplicados no trabalho, melhorando a sua produtividade individual, o que por sua vez permitirá um melhor desempenho da organização.

2.4.1 Processo de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A formação apresenta vantagens tanto ao nível individual como também a nível organizacional (Tavares, 2010). Para que esta formação seja realmente eficaz é extremamente importante que as empresas tenham em consideração um conjunto de questões de ordem estratégica, que coloquem a formação no âmago de uma estratégia de recursos humanos em alinhamento com a de desenvolvimento organizacional

De acordo com Noe (2010) os projectos de formação de uma empresa devem contemplar alguns aspetos associados:

- À diversidade do portfólio de aprendizagem, que implica criar mais oportunidades de aprendizagem que fujam aos programas tradicionais de formação;
- À melhoria do serviço de atendimento aos clientes, cuja satisfação das suas necessidades deve ser uma das maiores prioridades da empresa;
- Ao ritmo de aprendizagem dos nossos trabalhadores, que face ao desenvolvimento tecnológico e ao aumento da concorrência deve ser acelerado pois exige-se cada vez mais trabalhadores criativos, dinamizadores, que sejam capazes de resolver novos desafios;
- À aquisição e partilha de conhecimentos e informações sobre clientes, produtos e ou serviços entre todos os colaboradores, melhora à identificação e resolução de problemas que possam surgir dentro da organização, poupando tempo na resolução dos mesmos.

Segundo Noe (2010), uma das formas utilizadas pelas empresas para medir a evolução do negócio é através de uma avaliação *Balance ScoreCard*³. Esta técnica de avaliação permite aos gestores terem uma visão geral da performance global da organização através de diferentes perspectivas, nomeadamente:

- Cliente (Satisfação, resolução de problemas, cumprimento de prazos, etc.);
- Financeira (Crescimento, rentabilidade, satisfação dos acionistas da empresa.);
- Aprendizagem e conhecimento (Desenvolvimento de Competências, eficiência, satisfação dos trabalhadores, etc.);
- Processos internos do Negócio (qualidade dos produtos, aumento da produtividade, desenvolvimento tecnológico).

Caetano e Velada (2007) consideram que os resultados das intervenções formativas têm pouco valor para as organizações se as aprendizagens não forem transferidas para o contexto de trabalho, já que não melhoram o desempenho dos colaboradores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A investigação sobre a importância da formação profissional para a melhoria do desempenho dos colaboradores da PRODEL foi conduzida de acordo com um conjunto de procedimentos metodológicos estruturados para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados.

Um estudo de caso é um método que contribui para o conhecimento individual, de grupo, organizacional, social, entre outros, e que pode ser utilizado em diversas situações. Permite ainda que os investigadores retenham características gerais e significativas de acontecimentos reais, (Yin, 2009)

A pesquisa foi realizada utilizando o método descritivo, que visa descrever as características de uma determinada população ou fenómeno. Neste caso, a pesquisa buscou descrever a importância da formação profissional para a melhoria do desempenho do colaborador da PRODEL.

A pesquisa bibliográfica foi uma técnica utilizada para a busca de literaturas de autores que abordaram o tema em estudo. O presente estudo se configura como uma pesquisa de abordagem mista, combinando o levantamento teórico com o objectivo de aprofundar a compreensão da importância da formação profissional no desempenho do colaborador da PRODEL e a análise de dados empíricos.

Na pesquisa bibliográfica, fez-se uma revisão da literatura que versa sobre assuntos como monografias, livros, artigos publicados, etc. Segundo Marconi & Lakatos (2008), a pesquisa bibliográfica utiliza materiais escritos. Neste trabalho, consistiu na leitura e interpretação de diversos livros e artigos escritos sobre a formação profissional de recursos humanos com vista a familiarizar o pesquisador com o assunto pesquisado.

A população da pesquisa foi composta pelos colaboradores da PRODEL. No entanto, a amostra, composta por 14 colaboradores dos departamentos de Recursos Humanos, Administrativo e Área Técnica, foi seleccionada por conveniência, devido a limitações de tempo e acessibilidade. Severino (2017) define participante como "um indivíduo que colabora com um estudo, fornecendo informações através de entrevistas, questionários ou permitindo a observação de seu comportamento".

Para a colecta de dados, foi utilizado um inquérito por questionário fechado, estruturado, composto por várias questões com a opção de escolha de apenas uma delas, cujo modelo encontrar-se-á em apêndice do projecto. Segundo Gil (2009), questionário pode ser definido como a técnica de investigação composta por várias questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo como objectivo o conhecimento de várias opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc. Com esse instrumento, foi possível também caracterizar a amostra por critérios de idade, género, profissão desempenhada. Os questionários foram aplicados apenas aos funcionários da área administrativa.

Quanto a técnica de análise qualitativa, essa consistiu em entender os diferentes pontos de vistas do pessoal investigado de forma individual e a análise quantitativa serviu para reunir e mensurar um conjunto de dados suficiente para tirar conclusões acerca do objecto de estudo. Foi possível ainda extrair respostas diferentes e escolhidas pela amostra.

Para se proceder com esta pesquisa recorreu-se ao estudo de caso, que segundo GIL (2009), permite maior interpretação do problema e parte do princípio de que o estudo de caso pode ser considerado representativo de muitos outros casos semelhantes. Portanto, é um estudo de caso porque analisou o papel da formação profissional para a melhoria do desempenho do colaborador.

O local de pesquisa refere-se ao local onde será realizada a pesquisa, podendo ser, por exemplo, um laboratório, uma indústria, uma empresa, uma instituição de ensino, uma biblioteca, etc (Lokatos, 2007).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Apresentação dos Resultados

Baseando-se nos dados apresentados neste trabalho foi possível o levantamento das seguintes questões, sendo estas respondidas por catorze (14) elementos (8 homens e 6 mulheres) da amostra dos funcionários da PRODEL.

As informações foram tabuladas em tabelas e gráficos e o primeiro refere-se ao perfil dos participantes analisados.

Tabela 1 - Perfil dos participantes

Requisito		Percentagem
Género	Feminino	43%
	Masculino	57%
Idade	Dos 5 aos 32 anos	36%
	Dos 33 aos 40 anos	43%
	Dos 41 aos 50 anos	21%
Escolaridade	Técnico Médio	25%
	Licenciados	47%
	Pós graduados	28%

Fonte: elaborada pela autora.

- A maioria dos participantes é do sexo masculino com 57%;
- A maioria dos participantes são licenciados com 47%;
- As faixas etárias mais representadas é a de 33-40 anos com 43%, seguida da faixa etária de 25-32 anos com 36%

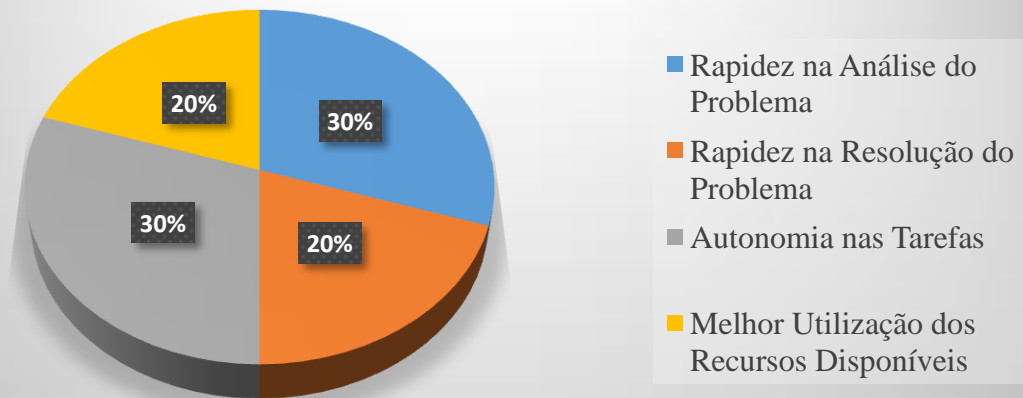
Tabela 2 - Avaliação Global Do nível de satisfação com a formação oferecida.

Muito satisfeito	Satisfeito	Neutro	Insatisfeito	Muito insatisfeito
50%	29%	21%	.	.

Fonte: elaborada pela autora.

Questionados sobre o nível de satisfação com a formação profissional oferecida, 50% dos colaboradores afirmaram estar Muito Satisfeitos, enquanto 29% se declararam Satisfeitos. Apenas 21% da amostra se considerou "Neutro"

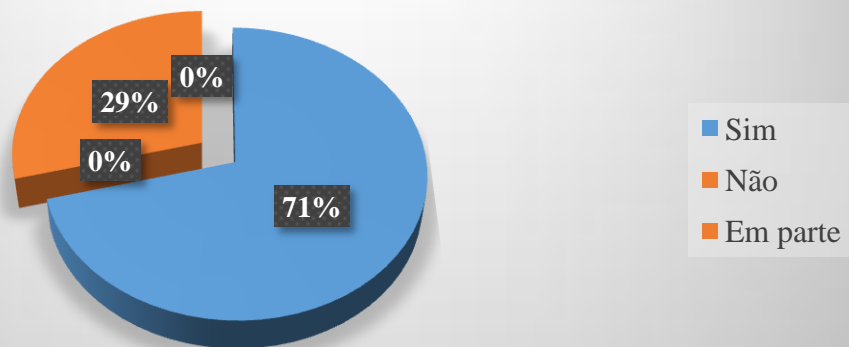
Gráfico 1. Habilidades ou competências desejadas através da formação profissional



Fonte: elaborado pelo autor.

Quanto ao gráfico a seguir, questionamos dos colaboradores Quais são as principais habilidades ou competências que p colaborador gostaria de desenvolver através da formação profissional. E foi possível observarmos que, o aspecto rapidez na análise do problema e autonomia nas tarefas, forma os pontos mais citados quanto a formação como factor impactante do seu desempenho.

Gráfico 2. Contributo da formação oferecida para o desempenho no trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

Quanto a parte 4, procuramos saber da amostra se o colaborador acha que a formação profissional oferecida pela PRODEL, tem contribuído para o seu desempenho no trabalho e em respostas constatamos que 71% responderam positivamente com (sim), o que indica que as formações dadas pela empresa têm sido de facto muito importante para o desempenho das actividades e respostas aos problemas do dia a dia. E 29% disseram que talvez tem contribuído ao passo que ninguém respondeu dizendo (não).

4.2 Discussão dos resultados

A discussão dos resultados aprofunda a análise dos dados empíricos, estabelecendo um diálogo directo com o referencial teórico da pesquisa para interpretar o impacto da formação profissional na PRODEL. As percepções dos 14 colaboradores investigados fornecem insights valiosos sobre como a capacitação é vista e vivenciada na organização.

A análise do perfil dos participantes revela uma amostra composta por profissionais experientes e qualificados, com a maioria possuindo nível de licenciatura (71%) e faixas etárias de 33 a 40 anos (43%) e 25 a 32 anos (36%). Este cenário mostra que a força de trabalho da PRODEL é madura e, portanto, as suas opiniões sobre a formação têm um peso significativo, refletindo a visão de profissionais que já consolidaram suas carreiras.

Satisfação, Relevância e Impacto no Desempenho

A análise dos dados revela um elevado nível de satisfação dos colaboradores da PRODEL com a formação profissional. Um total de 79% dos participantes 50% Muito Satisfeitos e 29% Satisfeitos manifestou uma visão positiva, enquanto 14% se mostrou "neutro. Este elevado grau de satisfação alinha-se com a perspectiva de Chiavenato (2016), que defende que o investimento em capital humano é um pilar estratégico para o sucesso organizacional. A satisfação com a formação é um indicador crucial de que as acções de capacitação são percebidas como valiosas, o que, por sua vez, está directamente ligado à retenção de talentos e ao aumento do compromisso dos colaboradores com a empresa.

Os colaboradores identificaram a "rapidez na análise do problema" e a "autonomia nas tarefas" como as principais habilidades que gostariam de desenvolver. Esta preferência é um indicador de que a força de trabalho da PRODEL busca mais do que apenas competências técnicas. Os resultados sugerem uma necessidade de capacitação em habilidades cognitivas e de autogestão, que são cruciais para a adaptação a um ambiente de trabalho em constante evolução, que exige maior capacidade de resolução de problemas.

Contributo da Formação Oferecida para o Desempenho no Trabalho

Os dados demonstram um forte consenso entre os colaboradores de que a formação profissional tem um impacto directo e positivo no seu desempenho individual. A maioria dos participantes 71% acredita que a formação contribuiu positivamente para a sua performance.

Este resultado valida a teoria de Noe (2017), que posiciona a formação como uma ferramenta essencial para a melhoria da produtividade e do desempenho dos funcionários. O impacto positivo no desempenho do trabalho é um indicador da eficácia das acções de

capacitação e reforça o valor estratégico do investimento em capital humano para a obtenção de resultados tangíveis.

Oportunidades de Formação Profissional de Forma Regular

A pesquisa revela uma disparidade significativa no acesso à formação. Apesar de 64% dos colaboradores afirmarem ter acesso regular a oportunidades de capacitação, 36% relatam não ter essa mesma oportunidade. Esta discrepância é um ponto crítico, pois a falta de acesso pode limitar o desenvolvimento de competências e a melhoria do desempenho. A desigualdade no acesso, conforme Aguinis e Bradley (2020), é um factor que pode restringir o desenvolvimento de talentos e a performance geral da organização, criando um desnível de competências entre os colaboradores.

Frequência de Participação na Formação Profissional

A frequência de participação nas actividades de formação é ocasional para a maioria 43%, enquanto apenas 29% dos colaboradores participam frequentemente. Este dado está directamente ligado à questão das oportunidades de acesso e às barreiras identificadas. Uma baixa frequência de participação pode comprometer a transferência do aprendizado para o ambiente de trabalho e limitar o impacto da formação, uma vez que o desenvolvimento de competências é um processo contínuo.

Contributo da Formação Profissional no Desempenho das Atividades

O impacto positivo da formação não se limita ao desempenho individual, estendendo-se ao trabalho em equipa. A maioria dos participantes 80% afirmou que a formação contribuiu para a melhoria do desempenho colectivo. Este resultado sublinha o papel da formação no desenvolvimento de habilidades interpessoais e na promoção da sinergia entre os colaboradores. A capacitação em equipa, de acordo com Saks e Haccoun (2021), fortalece a coesão do grupo e alinha os objectivos individuais com os colectivos, culminando em resultados organizacionais mais eficazes e numa maior capacidade de resposta a desafios complexos.

Principais Barreiras para Participar em Atividades de Formação Profissional

As principais barreiras identificadas pelos colaboradores são a "falta de oportunidades" 54% e a "falta de tempo" 46%. Estes dados confirmam que, apesar do desejo de aprender, os colaboradores enfrentam desafios práticos que impedem a sua participação. A "falta de oportunidades" reforça o problema de acesso já identificado, enquanto a "falta de tempo" sugere que a carga de trabalho ou a falta de um planeamento que priorize o desenvolvimento profissional são obstáculos significativos.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa confirmou a importância da formação profissional como um pilar estratégico para a gestão de recursos humanos na PRODEL. A análise dos dados empíricos revelou que a formação é percebida como um factor decisivo para a melhoria do desempenho dos colaboradores, tanto a nível individual quanto colectivo. As principais conclusões a que se chegou foram:

A maioria dos colaboradores está satisfeita com a formação oferecida e considera-a relevante para o seu desenvolvimento profissional. Esta conclusão reforça a ideia de que o investimento em capacitação é visto como uma valorização do capital humano, o que, por sua vez, contribui para a motivação e o engajamento. Os colaboradores acreditam que a formação contribui positivamente para o seu desempenho e para o trabalho em equipa, o que valida a hipótese inicial de que a capacitação é um catalisador de resultados. A pesquisa demonstrou que a formação tem um papel fundamental na melhoria da produtividade e na sinergia entre os grupos.

Com base nas conclusões, a pesquisa responde aos seus objectivos e questões de investigação da seguinte forma: Os colaboradores demonstraram a necessidade de desenvolver competências de "rapidez na análise do problema" e "autonomia", que são essenciais para um ambiente de trabalho dinâmico; A eficácia das acções de formação na PRODEL é alta, conforme demonstrado pelo elevado nível de satisfação e pelo impacto positivo percebido no desempenho individual e de equipa. No entanto, a eficácia poderia ser ainda maior se as barreiras de acesso fossem removidas.

Com base nas conclusões, são feitas as seguintes recomendações para a PRODEL:

A empresa deve criar um plano estratégico para garantir que todos os colaboradores tenham acesso igualitário às oportunidades de capacitação, independentemente do departamento.

Sugere-se a criação de programas de formação que visem o desenvolvimento de habilidades de resolução de problemas, pensamento crítico e autonomia, que foram as competências mais desejadas pelos colaboradores. A PRODEL pode adoptar um sistema de avaliação de formação, para monitorar a satisfação dos participantes, a aplicação do conhecimento no trabalho e o impacto nos resultados organizacionais, garantindo que o investimento em formação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H.; Bradley, A. (2020). Gestão de talentos e desempenho do colaborador. Routledge.
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2016). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Atlas.
- Dessler, G. (2020). Gestão de recursos humanos. Pearson Education.
- Fávero, L. P.; Belfiore, P. (2017). Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. (2017). Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas.
- Noe, R. A. (2017). Treinamento e desenvolvimento de funcionários. McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2019). Treinamento e desenvolvimento de funcionários. 8ª ed. McGraw-Hill.
- Saks, A. M.; Haccoun, R. R. (2021). Gerenciando o desempenho por meio de treinamento e desenvolvimento. Nelson Education.
- Senge, P. M. (2006). A quinta disciplina: A arte e a prática da organização que aprende. Doubleday.
- Severino, A. J. (2017). Metodologia do trabalho científico. Cortez Editora.

O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade da autora.

ANEXO 1



Avaliação de Formação - Colaborador

A sua opinião é extremamente importante. Este questionário tem como objectivo aferir eventuais alterações de comportamento resultantes da participação na acção de formação e servirá também como parte de um trabalho académico de conclusão de curso para obtenção do grau de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente.

Coloque uma cruz (X) no quadrado que corresponde à sua opinião.

Sexo:
Idade:
Nível académico:

ASSINALE COM X

1. Qual é o seu nível de satisfação com a formação profissional oferecida pela PRODEL?

Muito satisfeito Satisfeito Neutro Insatisfeito Muito insatisfeito

2. Quais são as principais habilidades ou competências que você gostaria de desenvolver através da formação profissional? (Selecione até 2 opções)

Habilidades técnicas Habilidades de comunicação Habilidades de liderança Habilidades de resolução de problemas Outras (especifique)

3. Você acha que a formação profissional oferecida pela PRODEL tem contribuído para o seu desempenho no trabalho?

Sim Não Em parte

4. Qual é o impacto da formação profissional no seu desempenho no trabalho?

Muito positivo Positivo Neutro Negativo Muito negativo

5. Você tem acesso a oportunidades de formação profissional regularmente?

Sim Não

6. Qual é a frequência com que você participa de atividades de formação profissional?

Frequentemente Ocasionalmente Raramente Nunca

7. Você acha que a formação profissional oferecida pela PRODEL é relevante para as suas necessidades de desenvolvimento profissional?

Sim Não Em parte

8. Quais são as principais barreiras que você enfrenta para participar de atividades de formação profissional? (Selecione até 2 opções)

Falta de tempo Falta de recursos financeiros Falta de oportunidades Outras (especifique)

9. Você acha que a formação profissional oferecida pela PRODEL tem contribuído para a melhoria do desempenho da equipe?

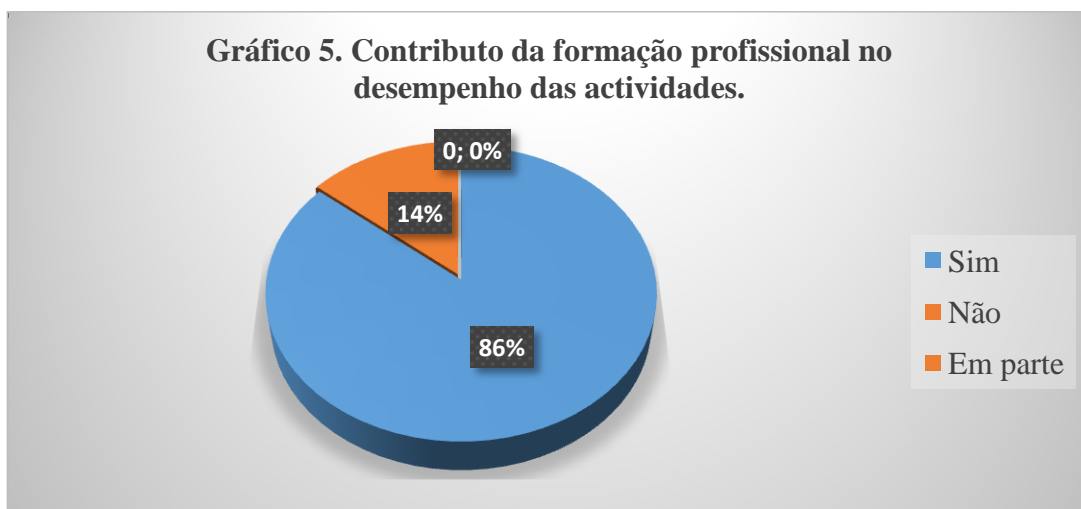
Sim Não Em parte

10. Qual é a sua sugestão para melhorar a formação profissional oferecida pela PRODEL?

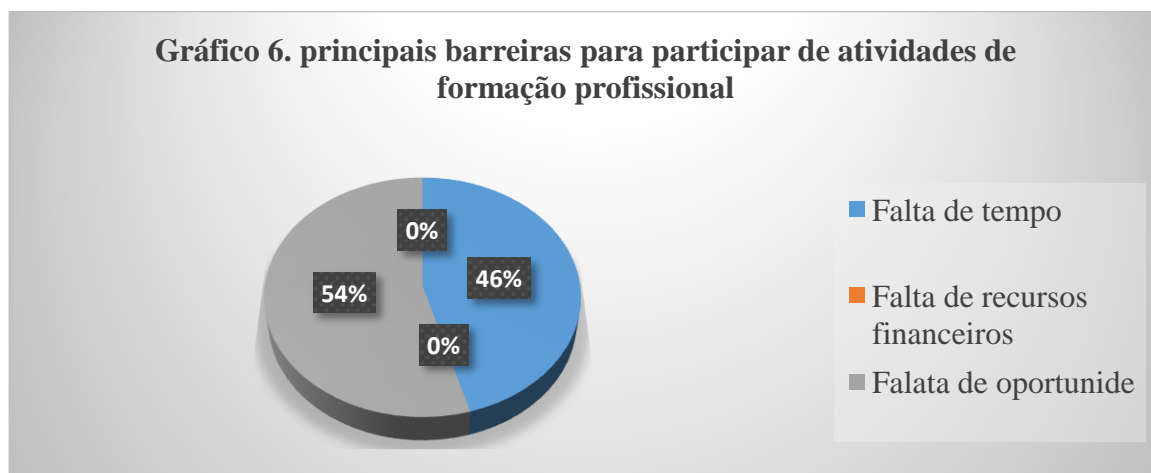
Espaço para resposta aberta) R: _____

ANEXO 2

No Gráfico 5, quando questionados sobre se você acha que a formação profissional oferecida pela PRODEL é relevante para as suas necessidades de desenvolvimento profissional os colaboradores com a maior percentagem da amostra 86%, afirmaram que a formação profissional é sim um factor de bastante relevância para a satisfação das necessidades profissionais ao passo que 14% responderam que em parte a formação profissional oferecida pela PRODEL te sido relevante para o desempenho das suas actividades.



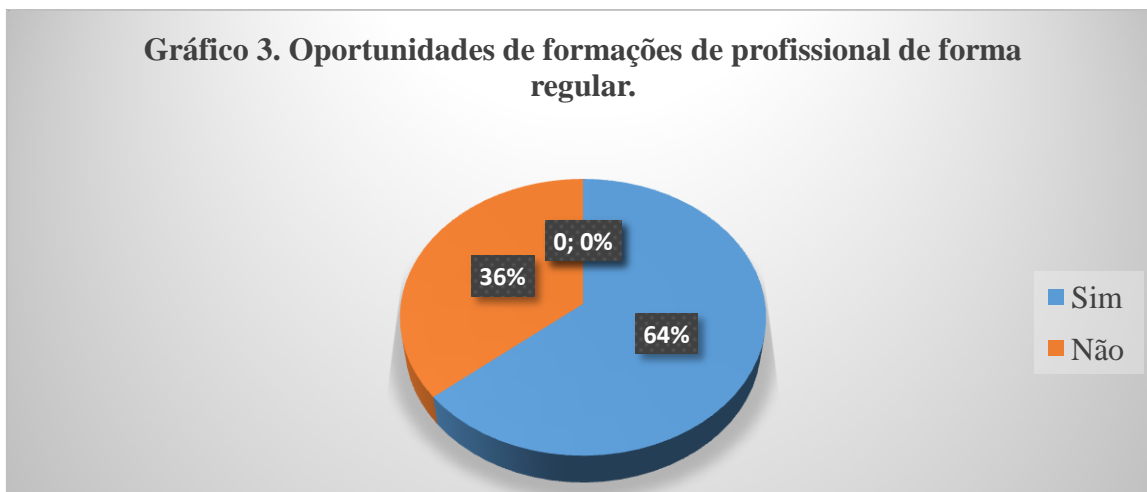
Fonte: Fonte: elaborada pela autora.



Fonte: Fonte: elaborada pela autora.

Os colaboradores identificaram a falta de oportunidades 54% e a falta de tempo 46% como as principais barreiras para participar das formações. Alguns mencionaram que a falta de identificação de necessidades pelos superiores também é um obstáculo. As principais habilidades que os colaboradores gostariam de desenvolver são rapidez na análise do problema e autonomia nas tarefas.

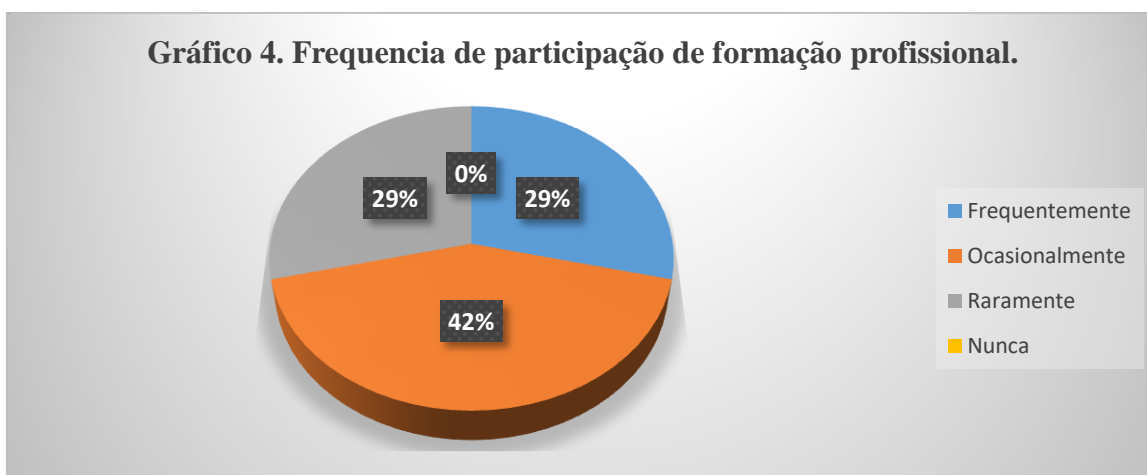
Gráfico 3. Oportunidades de formações de profissional de forma regular.



Fonte: elaborado pela autora

em relação ao acesso a oportunidades de formação, a maioria 64% tem acesso a oportunidades de formação regular, enquanto 36% relatam não ter acesso a essas oportunidades. A diferença entre os que têm acesso e os que não têm acesso a formação profissional pode indicar desigualdade de oportunidades dentro da organização

Gráfico 4. Frequencia de participação de formação profissional.



Fonte: elaborado pela autora

A distribuição das respostas indica que a participação em actividades de formação varia entre os colaboradores, enquanto alguns participam frequentemente, outros o fazem ocasionalmente ou raramente. a maioria dos participantes 42% participa de atividades de formação profissional ocasionalmente. 29% dos participantes participam frequentemente, ainda 29% participam raramente. Nenhum participante respondeu que nunca participa de actividades de formação.