

ANÁLISE DO AMBIENTE CORPORATIVO COM O USO DAS METODOLOGIAS ATIVAS PARA TREINAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Ronaldo Rosa dos Santos Junior¹
Karla Kellem de Lima²
João Francisco Diniz Neto³
Luana Machado dos Santos⁴
Arnaldo Cardoso Freire⁵
Soraya Pedroso Coqueiro⁶

RESUMO

Este estudo tem como tema principal analisar o uso da metodologia ativa nas organizações no processo de seleção e treinamento dos colaboradores. O objetivo deste trabalho é evidenciar a importância delas como forma de incentivar positivamente o ambiente organizacional além de buscar a relevância de tais métodos para o colaborador. Como procedimento metodológico, foi escolhida a pesquisa bibliográfica, que orientará a pesquisa quando relacionado a teorias e definições, justificando os métodos com autores renomados, por meio de um estudo exploratório e de natureza qualitativa e quantitativa, com a aplicação de um questionário utilizando a plataforma *Survey Monkey* baseados nas experiências dos trabalhadores e a complexidade do ambiente empresarial. Os resultados obtidos demonstraram que 56% dos respondentes não tem o conhecimento do termo específico metodologias ativas, entretanto os colaboradores acreditam na relevância e na participação destes no processo de gestão de pessoas. Portanto é de suma importância a participação dos colaboradores nos processos desde que suas experiências sejam agregadas ao ambiente organizacional e sua participação seja utilizada dentro da organização como fonte de aprendizado.

Palavras-chave: Metodologias Ativas; Organização; Colaborador.

ANALYSIS OF THE CORPORATE ENVIRONMENT USING ACTIVE METHODOLOGIES FOR TRAINING AND SELECTING PEOPLE ABSTRACT

This study's main theme is to analyze the use of active methodology in organizations in the process of selecting and training employees. The objective of this work is to highlight their importance as a way to positively encourage the organizational environment, in addition to seeking the relevance of such methods for the employee. As a methodological procedure, bibliographic research was chosen, which will guide the research when related to theories and definitions, justifying the methods with renowned authors, through an exploratory study of a qualitative and quantitative nature, with the application of a questionnaire using the platform *Survey Monkey* based on workers' experiences and the complexity of the business environment. The results obtained showed that 56% of the respondents do not have knowledge of the specific term active methodologies, however the employees believe in their relevance and participation in the people management process. Therefore, the participation of employees in the processes is extremely important as long as their experiences are added to the organizational environment and their participation is used within the organization as a source of learning.

Keywords: Active Methodologies; organization; collaborator

Recebido em 09 de novembro de 2020. Aprovado em 23 de novembro de 2020.

¹ Doutor em Educação pela PUC-Goiás. Atualmente é coordenador e professor do Curso de Administração do Centro Universitário Araguaia nas modalidades presencial e EaD. E-mail: ronaldo@faculdadearaguaia.edu.br

² Mestrado em Desenvolvimento e Planejamento Territorial pela PUC – Goiás. Atualmente é coordenadora dos cursos de pós-graduação dos cursos de Planejamento Tributário, Auditoria e Controladoria e Perícia, Auditoria e Direito Tributário e professora no Centro Universitário Araguaia.

³ Administração - Centro Universitário Araguaia.

⁴ Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela PUC-Goiás e graduada em Administração pela PUC-Goiás. Atualmente professora no Centro Universitário Araguaia.

⁵ Mestrado em Desenvolvimento e Planejamento Territorial pela PUC-GOIAS. Atualmente é diretor geral e professor do Centro Universitário Araguaia. Membro Titular do Fórum Nacional de Educação e Vice-Presidente da Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENEN.

⁶ Mestrado em Desenvolvimento e Planejamento Territorial pela PUC – Goiás e graduada em Ciências Contábeis pela PUC-Goiás. Atualmente é coordenadora Pedagógica de Ciências Contábeis e professora titular do Centro Universitário Araguaia.

INTRODUÇÃO

A partir do século XVIII de acordo com Chiavenato (2015), a ideia de industrialização impulsionou o surgimento de novas formas de negociação, produção e principalmente novas metodologias. As indústrias começaram a ser vistas como grandes geradoras de renda de milhares de trabalhadores, que até então não exerciam sua força de trabalho baseada em nenhuma legislação trabalhista, podendo se tornar refém dos grandes donos dos meios de produção, partindo do empresário o seu conceito do que seria o ideal para pagar por tal trabalho ou para determinar as jornadas de trabalho, alterando completamente a composição e a visualização de classes e conceitos sociais da época, importante ressaltar que neste período os operários eram vistos como apenas mão de obra.

A consolidação do processo de globalização, na qual, acontecia de forma gradual desde as grandes navegações, as organizações passaram por importantes mudanças, o mundo já não era mais polarizado em duas frentes relacionadas aos sistemas econômicos e o socialismo. De maneira geral os países se relacionariam como nunca tinha sido visto, além disso, a competitividade abriu portas para grandes invenções e grandes saltos tecnológicos, uma vez que o mundo estava cada vez mais veloz.

E com essa transformação o papel do trabalhador passou da mão de obra bruta para se tornarem qualificada, ou seja, o trabalho manual deu lugar ao trabalho sistematizado e desenvolvido, sendo guiado por *Enterprise Resource Planning*, (ERP) que significa sistemas de gestão integrados.

Segundo Tamae *et al*, (2005), no mundo dos negócios, a expansão da tecnologia vem crescendo muito, principalmente, pelo fato de contribuir na coleta de informações seja os dados internos e externos, garantindo o processamento de dados, entre outros mecanismos de controle de gestão que auxiliam nas tomadas de decisões.

Diante do crescimento da tecnologia nas organizações, nota-se que há uma resistência de algumas empresas em implantar alguns sistemas para facilitar nas tomadas de decisões, podendo ser observado as diversas dificuldades de tomadas de decisões e ausência de planejamento. Mas falando em resistências, sabemos que muitos colaboradores tem o receio quando a organização implanta um novo sistema.

E com essas resistências, o capital intelectual se tornou ainda mais importante, direcionando um novo papel dentro das organizações, o que antes necessitava de vários operários, hoje pode ser feito com apenas um operário e a tecnologia, sendo necessário realizar um treinamento correto para que o colaborador possa desenvolver um trabalho mais eficiente, assim, utilizando menos recursos, otimizando também seu tempo de trabalho.

A partir desse entendimento, fica evidente que o treinamento aplicado aos colaboradores deve ser claro e objetivo a fim de desenvolver habilidades que posteriormente irão facilitar a ocorrência dos processos organizacionais.

Então cada dia, os processos seletivos, busca identificar o perfil e as possíveis habilidades de cada candidato, mas só durante o treinamento que a empresa consegue evidenciar quais as suas verdadeiras qualidades e seus defeitos (FERREIRA, SOEIRA, 2013; BAYLÃO, ROCHA, 2014).

O treinamento é uma etapa de extrema importância após a contratação de novos colaboradores como também no dia a dia de trabalho, visando uma melhoria na execução das atividades. Mas em grande parte destes treinamentos pode ser tornar algo cansativo e completamente tedioso, com objetivo de introduzir os conhecimentos da organização é ser totalmente assistido, geralmente tem se o aplicador e seus ouvintes, mas dificilmente há a interação ativa a quem recebe o treinamento (FREIRE, 2017; SARTOR, 2019).

Em contrapartida aos métodos mais convencionais, existem formas de treinamento que

utilizam como principal ideia, a metodologia ativa, disponibilizando ferramentas que são altamente produtivas, buscam inserir o colaborador em todo o processo de aprendizado além de otimizar os processos e incentivar a produção ativa das tarefas por meio do funcionário, gerando maior satisfação e sensação de aproveitamento do treinamento.

Parte da ideia da educação corporativa e metodologias ativas que levam em conta a biodiversidade humana para realizar o desenvolvimento das atividades, já que existem varias formas de aprendizado e isto irá depender da característica individual de cada ser humano.

Logo, entende-se a importância do ser social dentro do ambiente organizacional, e a importância de sua bagagem de experiências advinda da vivência como um coletivo, agregando valor a organização desde que canalizados de forma produtiva para a empresa.

É importante frisar que a capacidade de controle vinculada a autonomia nas tomadas de decisão podem definir os resultados a serem alcançados pela organização, uma vez baseada em metodologias que possibilitem ao máximo a capacidade criativa ou de execução de tarefas. Nesse estudo, utilizar-se as metodologias ativas como referência para um arcabouço teórico adequado como dito, Bacich e Moran (2018), “os processos de aprendizagem são múltiplos, contínuos, híbridos, formais e informais, organizados e abertos, intencionais e não intencionais.”

Assim fica evidente que os indivíduos aprendem de forma contínua e em todos os ambientes, demonstrando a importância deste para os processos organizacionais, assim como, a necessidade de aprender também a lidar e saber extrair de cada colaborador.

Neste contexto, este trabalho levantou a seguinte problemática: as organizações estão utilizando as metodologias ativas no momento do recrutamento e seleção de pessoas e nos treinamentos, e o que estas podem contribuir para o capital humano?

O propósito deste artigo definiu-se como objetivo geral evidenciar a importância das metodologias ativas para o capital humano, por meio do uso da tecnologia nos processos organizacionais relacionados a contratação e formação dos colaboradores.

A pesquisa se justifica, pois trará ao setor de recursos humanos uma grande relevância, pois a partir desse estudo, os empresários, as organizações e os acadêmicos poderão observar e aplicar as metodologias ativas no ambiente empresarial, contribuindo para a formação teórico-prática dos colaboradores.

A contribuição social ocorrerá por conta de valorização do capital humano, assim como, o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que busquem valorizar o trabalhador. Toda a pesquisa foi desenvolvida a partir da necessidade de evidenciar as possibilidades de qualificação e incentivo aos colaboradores com base, na efetividade das metodologias ativas, proporcionando assim, a melhoria do clima organizacional assim como a produção de bens ou serviços de forma criativa.

O estudo tem como diferencial a visão sobre atividades empresariais baseadas em metodologias ativas, assim como estimular a proatividade do funcionário, tornar os processos dinâmicos, trazer autonomia, além de estimular o conhecimento amplo dos processos organizacionais.

Este artigo está estruturado em 4 seções. A seção 2 apresenta e expõe a metodologia do trabalho. A seção 3 apresenta o resultado e é uma discussão do tema abordado. A seção 4 contém as considerações finais do estudo e as referências bibliográficas.

Gestão de pessoas

Para falar do crescimento das organizações, não podemos deixar de entender a peça chave para o sucesso de qualquer empresa, ou seja, estamos falando de pessoas, que por meio do seu capital intelectual, das suas competências, habilidades e que favorece as empresas a cumprirem seu papel (VIVIAN, 2015). Diante disso, entende-se que é necessário compreender a

importância do processos de gestão de pessoas é fundamental.

A gestão de pessoas é um instrumento utilizado nas empresas com o objetivo de aplicar treinamentos e monitoramentos, incluindo recrutamento e seleção de pessoas, que auxiliam as organizações a buscar atingir seus objetivos, e as metas esperadas.

O contexto da gestão de pessoas baseia-se no fato de estabelecer praticas para administrar o trabalho das pessoas, pois o desempenho das organizações necessitam da contribuição dos colaboradores que a compõem (SOUSA, 2013). Vale ressaltar também que, nos estudos abordados por Chiavenato (2010), Vivian (2015), Sartor (2019) a gestão de pessoas é dividida em seis processos como, recrutamento e seleção, descrição de cargos, incentivos, treinamentos, manter e acompanhar os seus colaboradores.

Os processos de recrutamento e seleção surgem a partir da necessidade organizacional em suprir determinada função para contratação de novos profissionais (MARRAS, 2011). O principal objetivo do recrutamento são os procedimentos utilizados para atrair candidatos, sendo que é possível identificar três tipos de recrutamento: o recrutamento interno é responsável pelo processo de recrutar candidatos que faz parte do quadro de funcionários; já o recrutamento externo é responsável pelo processo de recrutar novos candidatos disponíveis no mercado de trabalho; e o recrutamento misto é a utilização simultânea de candidatos internos e externos (ALMERI *et al.*, 2013; DE SOUZA NETO *et al.*, 2015).

Além do processo de recrutamento, existe outro processo determinante que pode influenciar positivamente ou negativamente dentro da empresa, o processo de seleção, trata-se de escolher dentro os recrutados, aqueles perfis que se encaixem melhor nos processos organizacionais ou aqueles candidatos que possuem maior probabilidade de desenvolvimento dentro da instituição (DA SILVA, DA SILVA, 2019).

Ao ingressar nas organizações, após superar as etapas de recrutamento e seleção, o novo colaborador deverá passar por todo processo de ambientação organizacional, desde suas atividades principais que serão apresentadas como a descrição de cargos e tarefas até a convivência com os demais funcionários. Em alguns casos, essa ambientação é feita por meio do empirismo e pela participação ativa do colaborador (VIVIAN, 2015).

O processo de treinamento é o ponto chave para o desenvolvimento organizacional em todos os aspectos, tanto para a organização quanto para o novo empregado, sendo difícil saber diferenciar o que é treinamento, desenvolvimento e educação. De acordo com Albuquerque e Leite (2009), apresenta que o treinamento sempre será utilizado visando atender as necessidades e os interesses da organização.

Como dito, além de um ponto essencial para a organização, o treinamento é de suma importância para indivíduo, principalmente quando trata-se da utilização e aproveitamento de sua bagagem de experiências, agregando ao ambiente organizacional.

Geralmente, os treinamentos possuem características semelhantes a palestras e aulas explicativas, tornando esta importante ferramenta em um momento tedioso e repetitivo. E conforme as mudanças que vem surgindo a todo momento, fica claro que as organizações necessitam desse processo de evolução do desenvolvimento do colaborador a partir do processo de treinamento, influenciando assim positivamente a empresa e o indivíduo para que a organização se torne cada mais desenvolvida.

Segundo Bacich e Moran (2018), as metodologias ativas surgem como forma de inserir os colaboradores dentro dos treinamentos de maneira ativa, afim, de compreender que a participação destes é fundamental para um melhor desenvolvimento da organização, assim como, é fundamental para o incentivo a aprendizagem do funcionário, baseando as atividades e conteúdos apresentados nas vivências e práticas destes.

Além disso, as metodologias ativas servem como fonte de inspiração para a dedicação das equipes organizacionais, além de desenvolver melhor as atividades propostas durante o

treinamento, simulações entre outras formas de atividades (FILATRO, CAVALCANTI, 2018; MACEDO *et al.*, 2018).

As metodologias ativas tiveram grande participação na área da administração a partir das décadas de 1990, onde, grande parte do conhecimento foi inserida por meio do processo de globalização (DE SOUSA, 2019).

A pesquisa trará ao setor de recursos humanos grande relevância, pois a partir do trabalho, empresários, organizações e acadêmicos poderão observar e aplicar tais metodologias dentro do mercado de trabalho.

A contribuição social ocorrerá por conta de valorização do capital humano, assim como, o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que busquem valorizar o trabalhador, pensando nisso, foram escolhidos os seguintes procedimentos metodológicos.

MATERIAL E MÉTODOS

Metodologicamente, trata-se de um estudo exploratório de natureza quantitativo e qualitativo que teve como fonte de investigação o questionário (*Survey*), é importante para ressaltar e auxiliar na construção do desenvolvimento do trabalho, aprimorando ideias e conceitos baseados em pesquisas e observações empíricas, trazendo maior dinâmica aos textos e maior flexibilidade das análises (MARCONI; LAKATOS, 2003)

Outro método, da análise documental que será feita junto à observação não participante que trará a pesquisa maior riqueza de informações e termos específicos a serem explorados baseados na observação do autor do trabalho (GIL, 2002).

A área de estudo do referente trabalho, trata se de empresas do ramo hospitalar, odontológico e da área de construção civil que possuem atividades profissionais na cidade de Goiânia.

As informações coletadas para tal análise foram feitas a partir da utilização do aplicativo *Survey Monkey*, que disponibiliza um espaço virtual possibilitando a criação de um questionário que posteriormente é distribuído de forma *online*, além disso, a ferramenta disponibiliza as tabelas com os resultados das perguntas.

O questionário aplicado apresentou 09 questões com a seguinte estrutura, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Perguntas relacionadas ao questionário

1. Os treinamentos aplicados pela empresa fazem o uso da metodologia ativa?
2. Quais metodologias foram utilizadas nos processos de treinamento?
3. Quantidade de treinamentos recebidos por cada departamento?
4. Qual o seu nível de conhecimento sobre metodologias ativas?
5. Quantos treinamentos recebidos que utilizam a metodologia ativa como ferramenta?
6. Você acha que existe alguma participação do colaborador como influência positiva no desenvolvimento organizacional?
7. Os treinamentos são periódicos?
8. Com que frequência é realizado os treinamentos periódicos?
9. Qual o seu nível de conhecimento, quanto a importância do treinamento para capacitação profissional?

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Os respondentes deste questionário utilizaram a plataforma *Survey Monkey*, para responder ao questionário. Os dados coletados foram analisados e apresentados na forma de estatísticas descritivas que será apresentado em gráficos, fazendo uma relação por meios de pesquisa relacionadas a empresas de pequeno, e grande porte. Sendo observada de forma qualitativa a quantidade de pessoas que possuem conhecimento do tema abordado, metodologias ativas.

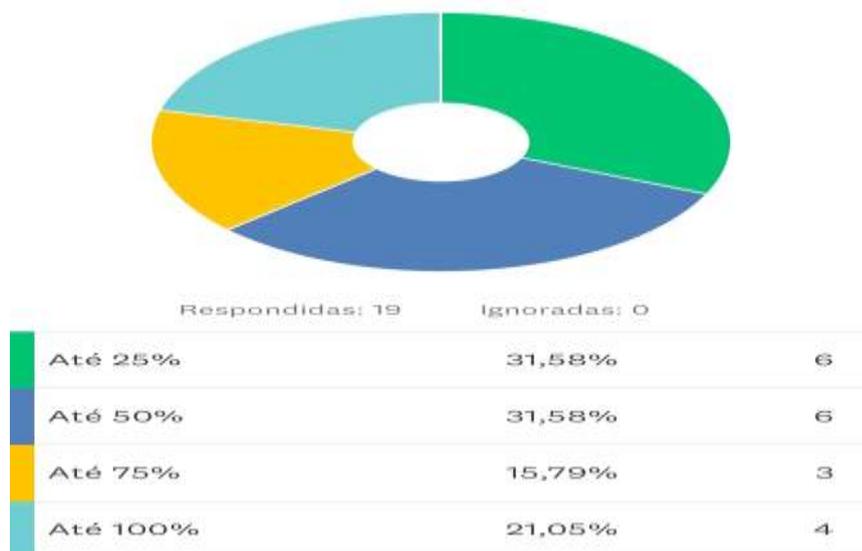
RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo obteve 19 questionários respondidos, sendo colaboradores das empresas do objeto deste estudo que foi possível verificar a percepção em relação ao uso das metodologias ativas no ambiente organizacional.

A pesquisa foi realizada em diversas organizações de diferentes segmentos no intuito de verificar como são realizados os treinamentos dos colaboradores e como as metodologias ativas agem nesse procedimento.

Foi questionado aos respondentes, se os treinamentos aplicados pela empresa fazem o uso da metodologia ativa, sendo que 31,59% afirmaram que utilizam uma média de até 25% a 50% dos treinamentos, ou seja, isso representa que o uso dessa ferramenta é baixo ainda dentro das organizações, conforme a Figura 1.

Figura 1. Treinamentos que aplicam as metodologias ativas.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Pensando neste posicionamento, foi questionando quais as metodologias que foram utilizadas neste processo de treinamento, ressaltando que, neste questionamento houve um respondente que preferiu deixar em branco a resposta, conforme a Figura 2. Nota se que 28% dos respondentes participaram de treinamentos com o uso de diálogo e simulações. Vale ressaltar que 6% respondeu que utilizaram debates para o desenvolvimento dos treinamentos.

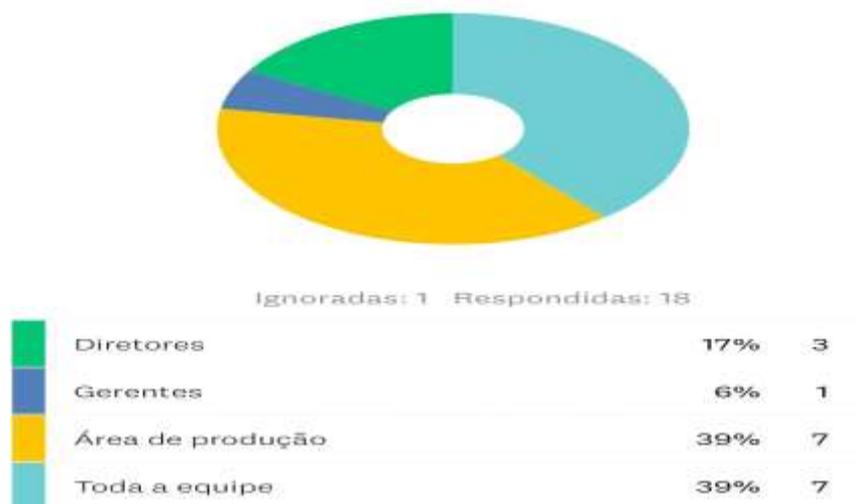
Figura 2. Metodologias a serem utilizadas nos processos de treinamento.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Dando continuidade na pesquisa, foi questionado quantos treinamentos os respondentes receberam de cada departamento, assim é possível constatar que 39% afirmaram que receberam o treinamento pelo departamento de produção e por toda a sua equipe, demonstrando que apenas 6% receberam treinamentos pelos gerentes. Diante desse posicionamento, é importante entender, que necessita aplicar treinamentos mais dinâmicos envolvendo toda a equipe que compõem a organização, permitindo uma integração entre os departamentos da empresa, conforme pode ser visualizado na Figura 3.

Figura 3. Quantidade de treinamentos recebidos por departamento.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Outro questionamento que foi levantado aos respondentes, qual o nível de conhecimento sobre metodologia ativa, nesta pergunta, houve um respondente que preferiu deixar em branco a

resposta, conforme a Figura 4. Sendo que os dados da pesquisa evidenciam, que a 56% quando questionados sobre o conhecimento referente a metodologia ativa não conheciam sobre tal assunto.

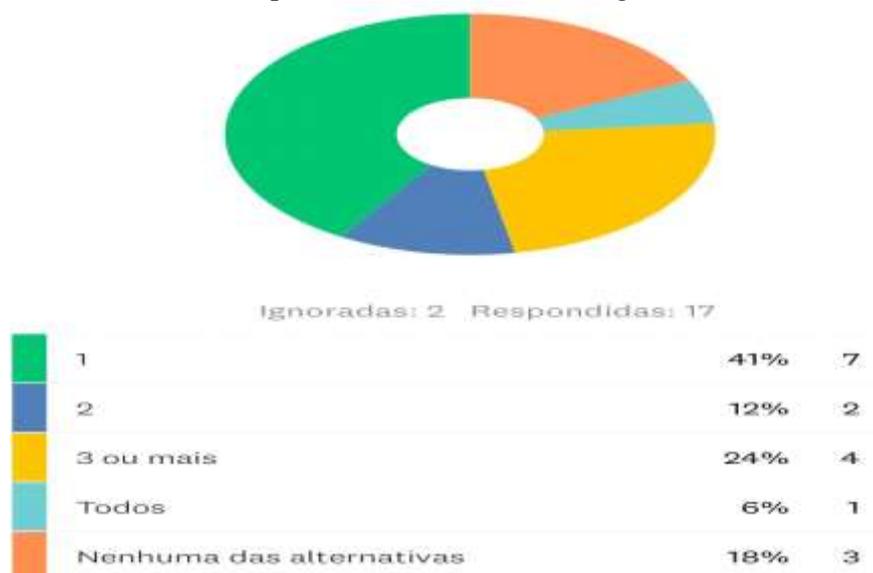
Figura 4. Conhecimento sobre metodologias ativas.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Diante de tal posicionamento, foi questionado quantos treinamentos que foram recebidos utilizaram metodologia ativa como ferramenta. Observa-se que 41% dos respondentes afirmaram que apenas em um único treinamento foi possível identificar o uso dessa metodologia como ferramenta. Vale ressaltar que 3% responderam que nenhuma das alternativas, ou seja, que não teria identificado o uso dessa metodologia. Outro ponto que pode ser observado que, neste questionamento dois respondentes deixaram de responder esta pergunta, conforme Figura 5.

Figura 5. Treinamentos recebidos que utilizaram da metodologia ativa como ferramenta.

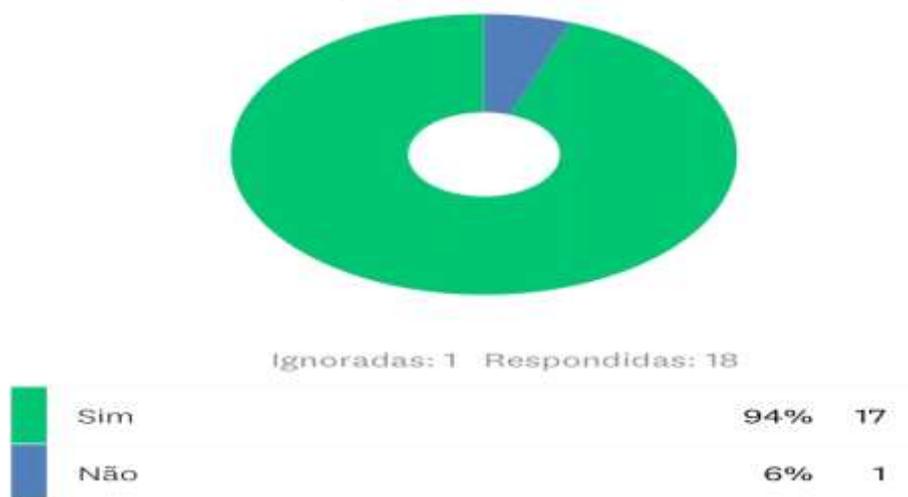


Fonte: Survey Monkey, 2020

Dando continuidade com as perguntas, foi levantando aos respondentes se existe alguma participação do colaborador como influência positiva no desenvolvimento organizacional. E ao observar a Figura 6, nota-se 94% dos respondentes afirmaram que possui uma participação do colaborador, o que demonstra uma necessidade de integrar os processos e as pessoas para um

desenvolvimento organizacional elevado assim como a reciprocidade quando trata se de um funcionário. Entende-se que o crescimento de uma organização e dependente das pessoas envolvidas no processo.

Figura 6. Participação do colaborador como influência positiva no desenvolvimento organizacional.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Sabendo que as pessoas são a peça chave para o sucesso e o crescimento de uma organização, porém a uma grande necessidade de realizar treinamentos para que os colaboradores possam atingir o objetivo almejado pelas empresas. Com isso, foi questionado aos respondentes, se os treinamentos são periódicos conforme apresentado na Figura 7, ao analisar os resultados obtidos nessa pesquisa, foi possível identificar que 61% dos respondentes afirmaram que não há treinamentos mensais ou semanais nas organizações, o que pode provocar uma série de problemas durante o processo organizacional, ou até mesmo o *feedback* necessário para uma melhoria.

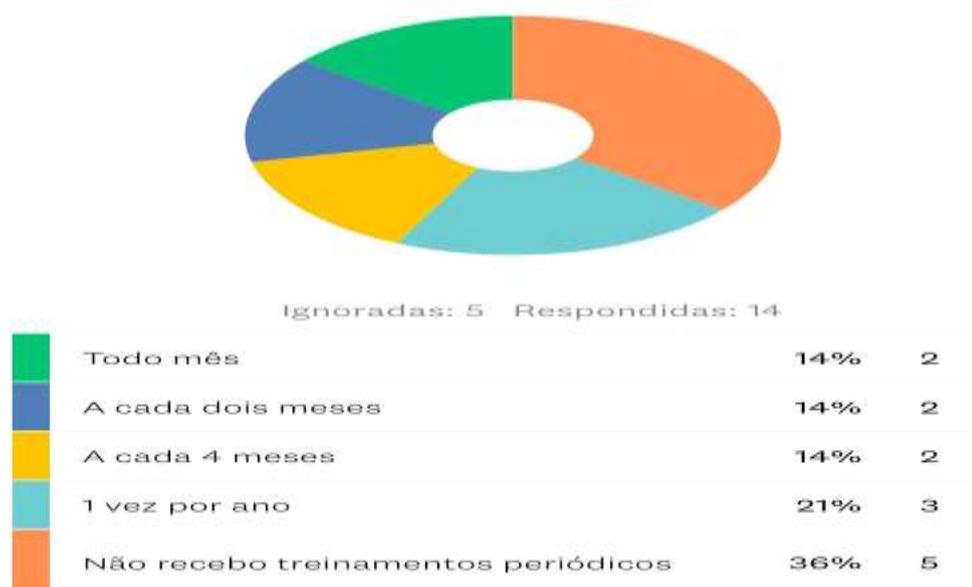
Figura 7. Treinamentos periódicos.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Após entender se é realizado treinamentos periódicos, foi questionado com que frequência as empresas aplicam treinamentos aos seus colaboradores, e após o levantamento dos dados coletados, notou-se que 36% dos respondentes afirmaram que não recebe treinamentos periódicos. Vale ressaltar que cinco respondentes preferiram deixar em branco.

Figura 8. Frequência dos treinamentos periódicos.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Após questionar aos respondentes, quanto a aplicação de treinamentos nas organizações, foi levantado, qual o nível de conhecimento, quanto a importância do treinamento para capacitação profissional, observou-se que 94% dos entrevistados acredita na importância do treinamento como forma de capacitar o colaborador para o mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de se aplicar com maior frequência treinamentos, aplicando metodologias ativas para maior dinâmica e aproveitamento do espaço, gerando valor para o colaborador no ambiente organizacional.

Figura 9. Importância do treinamento para capacitação profissional.



Fonte: Survey Monkey, 2020

Diante dos dados coletados, percebe – se que existe uma falta de conhecimento quanto ao uso da metodologia ativa em uma perspectiva dos colaboradores, como também pelas empresas. Sendo que ao aplicar essa ferramenta nos processos de seleção para conhecer o perfil

de cada candidato e nos treinamentos para capacitação e investir em treinamentos periódicos proporcionando melhores resultados organizacionais, obtendo vantagens competitivas.

Em um estudo conduzido por Duarte, Filho (2017) foram apresentadas algumas metodologias que vêm despertando o interesse das empresas, visando a otimização de custos e resolução de problemas, como pode ser visto por meio de uma síntese na Tabela 1. Esta informação equipara-se ao que analisamos com os dados que coletamos, mostrando algumas metodologias que poderiam ser aplicadas nos ambientes corporativos.

Tabela 1- Resumo comparativo das propriedades das metodologias

Metodologia	Aplicação	Processo	Princípio	Aprendizado	Construção	Mediação
Conventional	Tradicional	Individual/ Grupo	Formação	Estudo	Sala de aula	Nota atribuída
Desing Thinking	Inovação	Colaborativo	Valor entregue	Estudo e prática	Painéis e workshop	Prototipação e Negócio
Lean Startup	Startup	Colaborativo	Velocidade	Prática	On demand	Negócio
Canvas	Startup	Colaborativo	Visão geral	Intuitivo e prática	Painéis e workshop	Negócio
Storytelling	Comunicação	Individual/ Colaborativo	Simplicidade	Prática	Documental	Compreensão
Agile	Software	Individual/ Colaborativo	Assertividade	Técnico	Desenvolvimento	Operação
Business Plan	Startup	Individual/ Colaborativo	Detalhamento	Estudo e prática	Documental e Experiência	Negócio
Sprint	Inovação	Colaborativo	Velocidade	Intuitivo e prática	On demand	Compreensão

Fonte: Duarte, Filho (2017)

Em relação ao uso dessas metodologias e ferramentas, têm sido muito utilizadas pelas empresas, buscando a competitividade quanto ao mercado, visando solucionar problemas e exigir a criatividade de todos os envolvidos, como também, permitindo que os colaboradores fazem parte de todo o processo de tomadas de decisões (CRUZ, 2018; BERNADI, 2020).

Por fim, após análise dos dados coletados com o questionário e comparando com a literatura, observamos que a aplicação da metodologia ativas nos processos de seleção oferecendo vantagens como a escolha concreta dos colaboradores, verificando e testando as habilidades e competências de cada candidato, como também nos treinamentos possui diversos benefícios as organizações, como na diversidade nas escolhas de tomadas de decisões, interação entre as equipes. Porém os dados obtidos nesta análise nota que a falta de conhecimento em relação a metodologia ativa por parte dos colaboradores e a utilização dessa ferramenta pelas empresas são pontos que ainda precisa ser aprimorado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da pesquisa realizada afim de entender a relevância e o conhecimento dos colaboradores com o uso da metodologia ativa sendo uma ferramenta diferencial, foi possível identificar que 56% dos entrevistados não tem conhecimento quanto ferramenta. Além disso, 61% dos entrevistados não recebem treinamentos periódicos, logo, a probabilidade de se aplicar tais métodos é ainda menor.

Além disso, quando é realizado os treinamentos são aplicados em formas de diálogos o

que pode aproximar o colaborador como receptor, mas afastá-lo como emissor, podendo dificultar a participação do colaborador dentro de tais processos, deixando que o treinamento seja algo cansativo, sem nenhuma interação entre as partes envolvidas, levando a um resultado negativo para empresa.

Apesar da falta de conhecimento a respeito do uso das metodologias ativas por parte dos colaboradores, nota-se que a valorização do funcionário é de extrema importância e ficou evidente que os entrevistados compreendem, mas como explícito apenas em uma vez as metodologias ativas foram utilizadas na vida profissional dos 41% dos respondentes quando questionados sobre a aplicação destes no treinamento.

Vale ressaltar que o uso dessa metodologia no processo de seleção e nos treinamentos proporciona conhecer o candidato e os colaboradores se tem atitudes, habilidades em resolver problemas por meio de criatividade, pensamento lógico obtendo resultados com menor esforço possível, verificando o comportamento diante de uma determinada pressão e o companherismo em trabalhar em equipe por meio de criatividade, pensamento lógico obtendo resultados com menor esforço possível.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo. **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, p. 295-306, 2009.
- ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; DE PAULA, Diego da Silva Paiva. O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. **Revista Eletrônica de Enfermagem do Vale do Paraíba**, v. 4, n. 8, 2013.
- BACICH, MORGAN, **Metodologias ativas para uma educação inovadora**. Porto Alegre: Penso, 2018.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial**. 2014.
- BERNARDI, Maira. **Didática e metodologias ativas de ensino-aprendizagem**. Editora Senac São Paulo, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro; Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. Barueri: Manole, 2015.
- CRUZ, Paulo Emílio de Oliveira. **E-book: Metodologias ativas para a educação corporativa**. Prospecta, Salvador, 2018.
- DA SILVA, Jessyca Rodrigues Henrique; DA SILVA, Leilianne Michelle Trindade. O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: Um estudo no setor hoteleiro. **PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review**, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.
- DE SOUSA, Rozane Pereira et al. Adesão de docentes às metodologias ativas como ferramenta de ensino-aprendizagem no ensino superior. **Revista de Pesquisa Interdisciplinar**, v. 4, n. 1, p. 4002, 2019.
- DE SOUZA NETO, Rômulo Andrade et al. Recrutamento e seleção nas redes sociais: A percepção dos estudantes de Administração da UFRN. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 313-346, 2015.
- DUARTE, Antonio Celso; FILHO, José Miguel. Ferramentas de negócios como tecnologias ativas: O caso do iCenter FATEC SP. **Coordenadora do Ensino Superior de Graduação**, p. 50.
- FERREIRA, Sidneis Francisco; SOEIRA, Fernando dos Santos. A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, v. 10, 2013.

FILATRO, Andrea; CAVALCANTI, Carolina Costa. Metodologias Inov-ativas na educação presencial, a distância e corporativa. **Saraiva Educação SA**, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

LEITE, ALBUQUERQUE, **Gestão de pessoas perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas 2009.

MACEDO, Kelly Dandara da Silva et al. Metodologias ativas de aprendizagem: caminhos possíveis para inovação no ensino em saúde. **Escola Anna Nery**, v. 22, n. 3, 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos Humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Atlas, 2011.

SARTOR, Willian Jonas. **Treinamento: importância, satisfação e impacto no trabalho na percepção dos colaboradores de uma cooperativa de crédito do Extremo Sul Catarinense**. 2019.

SOUSA, Ana Paula Coutinho de. **As práticas de gestão de pessoas, processos, atividades e controles no departamento de recursos humanos: estudo de caso da empresa Reason Tecnologia SA**. 2013.

TAMAE, Rodrigo Yoshio et al. Importância de Sistemas ERP nas Empresas de Médio e Pequeno Porte. **Revista Científica Eletrônica de Sistemas de Informação**, volume 2, número 3,2005.

VIVIAN, Juliano. **A gestão de pessoas nas micros e pequenas empresas de Três Passos/RS**. 2015.