

Treinamento profissional em instituições públicas

Uma ferramenta estratégica em tempos de crise

*Por Anna Carollyna Morais
Gestora Governamental
Secretaria de Planejamento e Gestão de Pernambuco*



O atual cenário do país evidencia a necessidade de modernização constante das instituições públicas. A crise chegou limitando os recursos e reduzindo sua capacidade de atendimento às demandas da população. Novas problemáticas surgem e desafiam os gestores públicos na busca de soluções rápidas e eficientes. Superar os problemas com restrições orçamentárias é um grande desafio diante da responsabilidade e do papel que o Estado exerce para com a sociedade. Esta difícil conjuntura enseja a reflexão sobre quais ferramentas são significantes para enfrentar de forma sólida, estruturada e sustentável as dificuldades que surgem.

Será que apenas reduzir custos traz os impactos necessários quando existem tantas necessidades sociais a atender?

Conjugar necessidades e limitações é tarefa difícil e requer ações criativas e inovadoras que possibilitem ampliar a capacidade estatal de gerar resultados. Estas ações são pensadas e implementadas pelos profissionais que estão conduzindo os processos na administração pública. Pode-se dizer que a qualidade das ações públicas está na capacidade e habilidade daqueles que as realizam. É nesse contexto que o treinamento profissional representa um importante instrumento para atualização e capacitação

daqueles que irão buscar soluções para a crise. Ele representa um processo educacional de curto prazo direcionado para melhorar a performance dos treinados dentro das organizações em que trabalham para atingir os objetivos esperados.

Destaca CHIAVENATO [1989, p.24] *“a educação profissional é a educação institucionalizada ou não, que visa o preparo do homem para a vida profissional, onde a educação, propriamente dita, compreende três etapas: formação profissional, desenvolvimento e treinamento”*. Portanto, o treinamento é um tipo de educação aplicável a curto prazo que alinha seus conteúdos com as necessidades presentes e futuras das instituições. Pode-se dizer então que treinamento profissional tem um viés estratégico. Representa um investimento em tempo na investigação dos gaps e problemas que se deseja solucionar.

Este tipo de educação oportuniza:

1. Espaços de discussão em torno dos problemas que estão dentro e fora das organizações,
2. Estimula a busca por melhorias,
3. Soma novos conhecimentos e amplia conhecimentos já existentes,
4. Direciona e alinha o conhecimento abordado às estratégias estabelecidas.
5. Ajuda a problematizar o que é feito com conteúdos mais práticos, aplicáveis de forma imediata e posterior, orientando melhor as ações e estimulando a construção de um clima organizacional saudável, agregando valor à pessoa e à própria instituição.

De acordo com a edição de 2014 do guia *As 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar* – publicado pela revista *VOCÊ S/A* – companhias como Volvo, Gerdau e Itaú Unibanco continuam investindo em capacitação de funcionários por considerar que uma economia desaquecida é favorável para a revisão de processos. Outro exemplo dessa tendência é a fabricante multinacional de Autopeças Bosch. No período

de 2008 a 2014, a empresa qualificou mais de 4.600 profissionais espalhados em 1.200 das suas 1.700 oficinas credenciadas. O resultado foi evidente: nesse período, as vendas nas oficinas cujos funcionários foram treinados cresceram 60% mais que nos estabelecimentos que não participaram do programa. Segundo Daniel Angelo, gerente de conceito de oficinas da divisão Automotive Aftermarket da Bosch, investir em treinamento e capacitação é uma forma de aumentar o capital intelectual e criativo do negócio.

Destaca, ainda, que esse investimento deve ser constante: “Assim, o tempo de resposta a uma situação de crise e de mudança torna-se mais rápido e menos conturbado”. Dessa forma, programas regulares de treinamento corporativo permitem a criação de uma relação orgânica com as necessidades de modernização da máquina estatal, estimulando um ambiente inovador. Por isso, instituições públicas que concentram esforços no capital humano investem na construção de um profissional-cidadão capaz de lidar melhor com momentos de crise.

Qualificar seus profissionais traz qualidade à gestão pública e amplia a capacidade de levar qualidade de vida a quem de fato interessa: o cidadão.

