

## A CAPACITAÇÃO COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA NA CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL

Piedley Macedo Saraiva<sup>1</sup>  
Rochelle Hyasmim Queiroz de Sousa<sup>2</sup>  
Marina Pereira Lisboa<sup>3</sup>  
Ana Clara do Vale Mesquita<sup>4</sup>  
Lara Evelyn Cruz Gomes<sup>5</sup>  
Ana Letícia França Gomes<sup>6</sup>

**RESUMO:** A capacitação profissional pode ser compreendida como uma ferramenta estratégica essencial ao desenvolvimento das organizações, uma vez que exerce papel determinante na formação de uma cultura organizacional sólida, coerente e voltada à excelência. Nesse contexto, o investimento no aprimoramento contínuo dos colaboradores deixa de ser uma opção e torna-se uma necessidade estrutural, pois além de ampliar o repertório de conhecimentos e habilidades individuais, potencializa também o desempenho coletivo, promovendo um ambiente organizacional mais harmônico, colaborativo e coerente com os valores institucionais. Este artigo fundamenta-se em uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa, realizada por meio da análise de artigos, teses, monografias e periódicos disponibilizados em bases como Scielo, Google Acadêmico e Portal Capes. A pesquisa evidencia a relevância da capacitação na construção e consolidação de uma cultura organizacional sustentável e colaborativa, evidenciando sua contribuição direta para a gestão do conhecimento e o fortalecimento das práticas organizacionais.

4650

**Palavras-chave:** Cultura organizacional. Capacitação. Estratégias.

**ABSTRACT:** Professional training is considered a strategic tool fundamental to organizational development, as it plays an essential role in establishing a cohesive and effective corporate culture. Investing in employee development is not merely optional but a structural necessity, as it enhances individual and collective performance while improving harmony, cooperation, and alignment with institutional values. This article is based on a qualitative bibliographic review through the analysis of articles, theses, monographs, and journals from databases such as Scielo, Google Scholar, and Capes Portal. The findings highlight the importance of professional training in building and consolidating an organizational culture that fosters knowledge management and strengthens institutional performance.

**Keywords:** Organizational Culture. Training. Strategies.

---

<sup>1</sup>Orientador / Professor. UNIFAP-CE.

<sup>2</sup>Marketing.

<sup>3</sup>Marketing.

<sup>4</sup>Marketing.

<sup>5</sup>Marketing.

<sup>6</sup>Marketing.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como propósito discutir a capacitação profissional enquanto instrumento estratégico para o fortalecimento e consolidação de uma cultura organizacional estruturada e eficiente. Busca-se, portanto, compreender as interrelações entre o desenvolvimento pessoal dos colaboradores e as transformações culturais e estruturais que ocorrem nas organizações contemporâneas.

O contexto organizacional atual, permeado por processos de globalização e intensificação tecnológica, exige uma reconfiguração das dinâmicas internas das instituições. As transformações advindas desse processo impactam diretamente os âmbitos econômico, tecnológico e social, conduzindo as empresas à necessidade de se adaptarem às novas exigências de mercado. Tal cenário destaca a importância do conhecimento como recurso essencial a ser desenvolvido, estimulado e protegido (KOROBINSKI, 2001, p.107).

Nessa perspectiva, torna-se imprescindível que as organizações compreendam profundamente sua própria cultura, visto que esse conhecimento interno permite o planejamento e a execução de estratégias mais coerentes com seus valores e objetivos institucionais. Assim, a cultura organizacional não apenas reflete a identidade da instituição, mas interfere diretamente em sua capacidade de gerir o conhecimento e de promover a inovação.

4651

### Objetivos

#### Objetivo Geral

Analisar o papel da capacitação como ferramenta estratégica para o fortalecimento e consolidação de uma cultura organizacional alinhada aos objetivos e valores institucionais.

#### Objetivos Específicos

Investigar as práticas de capacitação adotadas pelas organizações e sua influência sobre o desenvolvimento dos colaboradores; Identificar de que maneira os programas de treinamento contribuem para a integração dos valores organizacionais no cotidiano da empresa; Avaliar os impactos da capacitação sobre o desempenho e o engajamento dos membros das equipes.

## Referencial Teórico

### 3.1 Breve Histórico

O conceito de cultura organizacional consolidou-se como campo de estudo a partir da década de 1970, impulsionado pelos trabalhos de Pettigrew (1979) e Ferreira (2002, p.1), que reconhecem a “cultura organizacional” como um dos pilares da compreensão das dinâmicas empresariais. Desde então, o tema passou a ser abordado sob distintos enfoques teóricos, que convergem ao reconhecer a cultura como um conjunto de significados, crenças e valores compartilhados pelos membros de uma organização.

Para diversos autores, a cultura é resultante da interação entre os indivíduos, manifestando-se na forma como os colaboradores resolvem problemas, aprendem e disseminam comportamentos bem-sucedidos, além de internalizarem valores que legitimam as práticas organizacionais. Nesse sentido, Paschini (2006) destaca que a cultura organizacional possui sua base nas lideranças, refletindo-se nas decisões políticas, nas diretrizes de comportamento e nos valores institucionais.

Esse conjunto de fatores demonstra que a cultura organizacional não é apenas um fenômeno simbólico, mas um componente estratégico, capaz de influenciar o desempenho e a competitividade das instituições por meio do alinhamento entre identidade organizacional, gestão do conhecimento e atuação profissional.

4652

## METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa, voltada à análise do conceito de cultura organizacional e da relevância da capacitação como estratégia de desenvolvimento institucional. Conforme afirma Gil (2006), a pesquisa bibliográfica é estruturada a partir de material já produzido, composto principalmente por livros, artigos científicos e outros documentos disponíveis na literatura especializada.

O processo investigativo envolveu a seleção de fontes em bases científicas reconhecidas, como Scielo, Portal Capes e Google Acadêmico. Foram privilegiadas as publicações que abordam temáticas relacionadas à “cultura organizacional”, “gestão do conhecimento” e “capacitação profissional”, de modo a permitir uma análise comparativa dos principais referenciais teóricos.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados coletados evidencia que a capacitação constitui um mecanismo estratégico diretamente associado à evolução das organizações, principalmente em contextos de alta competitividade. O material revisado reforça que a cultura organizacional atua como elemento integrador, capaz de orientar a conduta e a tomada de decisão dos colaboradores, ao passo que a capacitação permite o aprimoramento técnico e comportamental indispensável à manutenção dessa cultura.

De acordo com Armbrust (2022), “não existe um tipo de cultura corporativa correta, pois cada empresa irá se adaptar para aquele modelo que for melhor para si. Na prática, as empresas são um misto de características, com algumas mais acentuadas e outras menos presentes; ainda assim, existem departamentos diferentes que assumirão microculturas distintas.”

Essa afirmação reafirma que a cultura organizacional não deve ser compreendida como fenômeno homogêneo, mas como um conjunto de práticas dinâmicas e multifacetadas. Desse modo, os processos de capacitação devem ser implementados de forma contextualizada, de maneira a promover o fortalecimento da identidade institucional sem restringir a flexibilidade necessária à inovação.

4653

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos indicam que a cultura organizacional exerce papel central na consolidação das práticas e valores que sustentam o desempenho institucional. As evidências observadas nas revisões teóricas demonstram que a capacitação se apresenta como uma ferramenta estratégica para o fortalecimento dessa cultura, por meio do estímulo à aprendizagem contínua, ao desenvolvimento humano e à valorização da coletividade.

O estudo também permite inferir que o alinhamento entre cultura organizacional, capacitação e gestão do conhecimento constitui uma condição essencial para a construção de ambientes corporativos mais dinâmicos, éticos e inovadores. Assim, compreender e investir na estruturação desses processos torna-se uma estratégia fundamental para a sustentabilidade e a competitividade das organizações contemporâneas.

## REFERÊNCIAS

ARMBRUST, Gabrielle. Cultura organizacional: o que é, importância, tipos e exemplos. [S. l.]. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/cultura-organizacional>. Acesso em: 08/07/2025.

BARROSO, A. C. de O.; GOMES, E. B. P. Tentando entender a gestão do conhecimento. *Revista de Administração Pública*, v. 33, n. 2, p. 147-170, 1999. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/7656>. Acesso em: 06 nov. 2022.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na década de 1990*. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

\_\_. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CROZATTI, Jaime. Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. *Cad. estud.*, São Paulo, n. 18, p. 01-20, Aug. 1998.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. *Diagnóstico e mudança da cultura organizacional: Com base no modelo de valores concorrentes*. John Wiley & Sons, 2011.

CUNHA, E. O.; CUNHA, M. C. Estilos de gestão, cultura organizacional e desempenho escolar. *Revista Entreideias: Educação, Cultura e Sociedade*, v. 5, n. 1, 2016.

FERREIRA, Maria Cristina et al. Desenvolvimento de um Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional. *Estud. Psicol.*, Natal, v.7, n. 2, p.271-280, jul./2002.

GIL, Antônio C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

4654

KOROBINSKI, R. R. (2001). O grande desafio empresarial de hoje: a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 6(1), 107.

MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

PASCHINI, Selma. *Estratégia: Alinhando Cultura Organizacional e Estratégia de Recursos Humanos à Estratégia de Negócio*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. *Comportamento organizacional*. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

TOMEI, Patrícia Amélia; MELLO, Sylvia Freitas; CUENCA, Renato (Orgs.). *Humildade nas organizações*. Rio de Janeiro: Editora PUC-Rio, 2022.

TERRA, José Cláudio Cyrineu.; RIBEIRO, Cássio. *Cultura organizacional e gestão do conhecimento*. Disponível em: <http://biblioteca.terraforum.com.br/>. Acesso em: 09/07/2025.