

CAPACITAÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES: A IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COMO FORMA DE PROMOVER O AUMENTO NA PRODUTIVIDADE DAS INDÚSTRIAS DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS

TRAINING OF PEOPLE IN ORGANIZATIONS - THE IMPORTANCE OF TRAINING OF
PEOPLE AS A WAY TO PROMOTE THE INCREASE IN THE PRODUCTIVITY OF
MANAUS INDUSTRIAL POLO INDUSTRIES

RAYANA DE SOUSA FERNANDES^{1*}, JOSÉ LUIZ ZANIRATO MAIA^{2*}

1. Graduando do Curso Administração da Faculdade Fucapi; 2. Professor Especialista da Faculdade Fucapi.

* Rua Leopólis, 112, Manaus, Amazonas, Brasil. CEP: 69084-420. rayanaS2fernandes@hotmail.com

Recebido em 12/12/2016. Aceito para publicação em 11/01/2017

RESUMO

A cada momento que passa o mercado de trabalho se renova nos seus aspectos físicos e estratégicos, com isso passando a ser mais exigente. O objetivo deste estudo consistiu em analisar os diferentes tipos de aplicação de gestão do conhecimento nos processos industriais das empresas do Polo Industrial de Manaus, realizada em uma empresa do ramo de reciclagem. A busca por respostas sobre as razões das vantagens competitivas de organizações e indústrias, como forma de promover o conhecimento relacionado a aprendizagem organizacional que é compreendida como uma construção social que transforma o conhecimento criado em nível individual em ações concretas direcionando aos objetivos organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Capacitação profissional, aprendizagem organizacional.

ABSTRACT

With each passing moment the labor market is renewed in its physical and strategic aspects, with that becoming more demanding. The objective of this study was to analyze the different types of knowledge management application in the industrial processes of the Polo Industrial Manaus, conducted in a company of the two - wheeler sector. The search for answers about the reasons of the competitive advantages of organizations and industries as a way to promote the knowledge related to organizational learning that is understood as a social construction that transforms the knowledge created at individual level into concrete actions directing to the organizational objectives.

KEYWORDS: Professional training, organizational learning.

1. INTRODUÇÃO

A partir do fenômeno da globalização e de abertura dos mercados, a competitividade organizacional torna-se cada dia mais crescente, pois as empresas passaram a ter concorrentes globais e não apenas locais. Neste contexto o ciclo de vida dos produtos é reduzido, o que hoje é considerado novo, amanhã poderá ser descartado ou até mesmo tornar-se obsoleto. As mudanças são constantes e as empresas precisam se reinventar todos os dias para se manterem atuantes no mercado e se diferenciar dos seus concorrentes.

São grandes as transformações e inovações tecnológicas, e também as mudanças na forma e perfil dos profissionais. Nesse cenário de constantes mudanças e turbulências, as empresas passam a valorizar o “conhecimento”, que se torna fundamental para as empresas que querem se destacar no mercado. Conforme apregoado por Davenport & Prusak (2003, p.6)¹ conhecimento é:

“Uma mistura fluída de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações”.

Ainda de acordo com os autores, o conhecimento está na mente das pessoas. Nas empresas ele geralmente está presente em documentos e repositórios assim como em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais. Diante da importância do conhecimento para as organizações que querem se diferenciar e inovar torna-se fundamental a gestão desse conhecimento.

Apesar desses conceitos ainda não estarem totalmente estruturados e os caminhos adotados serem diferentes de

uma organização para outra, cada vez menos a gestão do conhecimento tem sido considerada um modismo, e se mostra crescentemente como uma importante estratégia de gerenciamento. As organizações estão se atentando para a possibilidade de gerar e adquirir um recurso que pode gerar inovações e garantir a competitividade. Como argumenta Crawford (1994, p.35)² “o conhecimento é a essência do poder monetário e, devido a isso, está aumentando cada vez mais, no mundo inteiro, a busca pelo controle do conhecimento e pelos meios de comunicação”.

Para compreender a aplicação destes conceitos é relevante analisar previamente as mudanças pelas quais a sociedade contemporânea tem passado, bem como a velocidade destas transformações. Se observarmos, por exemplo, a distribuição dos cem inventos que mudaram a história da humanidade ao longo do tempo terá uma nítida visão sobre a aceleração desse processo. Nos 2,6 milhões de anos que vão do período paleolítico - época em que foram geradas as primeiras ferramentas de pedra e deram início à jornada do homem rumo à civilização e domínio da natureza - até o surgimento da Era Cristã, foram registrados cerca de dezesseis inventos estratégicos. Nos primeiros dezoito séculos, essa cifra passou para vinte e, somente no século XIX, foram identificados 29 inventos, valor que saltou para 35 no século XX³.

Dentre os fatores que mudaram o foco de uma sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, podemos destacar desde transformações na economia e valor dos ativos mais significativos, até no perfil exigido do funcionário e sua empregabilidade. Como relatam Sveiby (1998)⁴ e Stewart (1998)⁵, as organizações do conhecimento são aquelas que contam com uma estrutura focada no conhecimento e não no capital; aquelas cujos ativos intangíveis são muito mais valiosos do que seus ativos tangíveis; cujos trabalhadores são profissionais altamente qualificados e com alto grau de escolaridade.

A busca por respostas sobre as razões das vantagens competitivas de organizações e indústrias tem uma longa tradição tanto nas ciências sociais quanto nas engenharias. Um dos trabalhos iniciais mais significativos nessa área foi a proposição de uma relação entre aprendizagem e competitividade, baseada no conceito de curva de experiência⁶.

Tradicionalmente, programas de capacitação objetivavam desenvolver competência individual. Entretanto, a aplicação de conhecimentos na criação de novos produtos e processos que garantam uma vantagem competitiva para a organização não se configura em uma tarefa individual⁶.

Neste contexto, o presente projeto tem como objetivo geral demonstrar os tipos de gestão industrial, qual a importância da capacitação de pessoas como forma de promover o aumento na produtividade das indústrias do

polo industrial de Manaus. Após a aplicação de um questionário misto a uma empresa.

O mundo do trabalho passa por profundas transformações, tanto em termos qualitativos quanto quantitativos, que por sua vez acabam por provocar reestruturas nos campos político e social. Essas mudanças são impulsionadas, em grande parte, pela globalização da economia e aumento da interdependência entre mercados, mas, também, pela rapidez com que novas tecnologias de informação são introduzidas e renovadas, alterando rapidamente o padrão das trocas de informação e o acesso a novos territórios.

Dentre os fatores que mudaram o foco de uma sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, podemos destacar desde transformações na economia e valor dos ativos mais significativos, até no perfil exigido do funcionário e sua empregabilidade.

No âmbito das empresas, assiste-se a uma produção baseada em trabalhadores polivalentes e flexíveis, sendo que grande parcela deles está deixando de fazer parte do núcleo estável da empresa-mãe, para ser contratada pelas fornecedoras. Outros fenômenos conhecidos são o aumento do número de pessoas em idade de trabalhar no segmento da economia informal, e o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos, marcado pela redução expressiva de greves em todo o mundo.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Tipos de pesquisa

Quanto aos fins, a presente pesquisa pretende demonstrar que com a capacitação de pessoal é possível obter um crescimento na produtividade das organizações, para isso a metodologia a ser utilizada para a realização dessa pesquisa é a qualitativa, com caráter exploratório, pois há pouco conhecimento acumulado e sistematizado nessa área, conforme descreve Gil:

A pesquisa exploratória tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado¹³.

População e Amostra

Fará parte desta pesquisa uma empresa de reciclagem do Polo Industrial de Manaus (PIM), 10 colaboradores da produção.

Tipos de Pesquisa

Os meios utilizados para alcance dos objetivos serão as pesquisas de campo, com a aplicação de um questionário misto, e bibliográfica.

Para Vergara (2011, p. 43) a “pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou

ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”, e através desse tipo de pesquisa será possível identificar quais os tipos de capacitação de pessoal, que tipo de treinamento são dados diariamente nas atividades dessas indústrias, bem como verificar a melhor maneira de aprendizagem desses colaboradores.

Quanto à pesquisa bibliográfica, a define como “o estudo sistematizado desenvolvido em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, [...]”; por isso, serão consultados os materiais que tratam sobre o assunto.

Análise de Dados

O principal instrumento de a ser utilizado será o questionário misto, que será elaborado com 5 questões que serão oferecidas aos colaboradores da fábrica a ser pesquisada, para que possamos identificar as principais aplicações de gestão de conhecimento nos processos industriais.

No polo industrial de Manaus, existem diversas fábricas em diferentes segmentos de mercado, tais como, eletrônica, têxtil, reciclagem, etc., sendo o universo da pesquisa realizada.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Capacitação de pessoal

“O conhecimento não é dado nem informação, embora esteja relacionado com ambos e as diferenças entre esses termos sejam normalmente uma questão de grau. É importante frisar que dado, informação e conhecimento não são sinônimos”¹.

Segundo a Steil (2006)⁶, capacitar indivíduos para que desempenhem suas atividades profissionais é prática que se equaciona com próprio desenvolvimento do trabalho sistematizado. As técnicas de treinamento foram criadas e adaptadas ao longo dos séculos em função das mudanças na natureza e na forma organizacional, geradas pelo processo de racionalização das sociedades ocidentais. Da mesma maneira que as técnicas de treinamento, as percepções sobre o significado, o valor e a importância destas também sofreram alterações no decorrer dos anos.

Segundo Steil (2006)⁶, o “treinamento no trabalho” é uma técnica que se consolidou na história do treinamento corporativo, sendo grandemente utilizada nos dias de hoje. Feedback imediato e aplicação direta da aprendizagem são as principais vantagens do “treinamento no trabalho”. Uma vez que esse treinamento é realizado durante a execução da tarefa e em uma relação de um treinador para um treinando, tende a não ser eficiente se o volume de produção e o número de pessoas a serem treinadas forem altos.

Para Steil (2006)⁶, de forma crescente, o treinamento passa a ser considerados uma estratégia e um meio fun-

damental para a promoção da eficiência organizacional. Escolas profissionais foram criadas para preparar adolescentes e adultos para o mercado de trabalho (ex: Senai e Senac). Universidades têm flexibilizado seus currículos de forma a se aproximarem da realidade organizacional. A partir da década de 60, no Brasil, programas trainee passam a ser prática comum em grandes corporações, especialmente nas transacionais.

Ao mesmo tempo que cresce o reconhecimento corporativo de que o conhecimento é essencial para uma vantagem competitiva sustentável, cresce também a insatisfação dessas corporações com o conhecimento e as habilidades dos formandos oriundos do sistema educacional tradicional. A partir da década de 70, as organizações desenvolveram universidades corporativas na tentativa de diminuir a distância entre as necessidades de conhecimentos aplicado à realidade organizacional e os conhecimentos típicos oferecidos por instituições educacionais tradicionais⁶.

Aprendizagem Organizacional

No estudo feito por Steil (2006)⁶, as pesquisas iniciais sobre aprendizagem organizacional datam da década de 60, com os trabalhos pioneiros de Cyert e March (1963), registrando um crescimento acelerado nos últimos anos. Uma pesquisa bibliográfica revelou que apenas em 1993 foram escritos tantos artigos científicos sobre o tema quanto foram os desenvolvidos durante a década de 80.

Embora as expressões “aprendizagem organizacional” e “organizações de aprendizagem” sejam utilizadas por alguns autores com o mesmo significado, existe uma clara distinção entre eles. A primeira objetiva descrever e compreender processos e comportamentos, e é pautada pelo rigor científico (abordagem normativa, descritiva), enquanto a segunda busca desenvolver um estado ideal, um conjunto recomendações baseado em experiências de empresas de consultoria sobre as melhores práticas para se criar uma organização que aprende (abordagem prescritiva).

Segundo Steil (2006)⁶, partindo desses pressupostos, a aprendizagem diz respeito a alterações sistemáticas em estruturas cognitivas e estados de conhecimento. Nesse contexto, os estados de conhecimento individual configuram-se na base cognitiva para novos conhecimentos, individuais ou organizacionais.

A abordagem cognitiva referente à aprendizagem pode ser sumariada como se segue:

O processo de aprendizagem é compreendido como a transformação de uma dada estrutura cognitiva por meio da integração de nova informação. Consequentemente, o resultado imediato da aprendizagem é um conhecimento novo ou aperfeiçoado e não qualquer ação ou comportamento particular. Assim, o foco da aprendizagem não se refere à experimentação reativa da

capacidade de resolver problemas⁷.

Apresentação dos Dados

Para que fossem atingidos os objetivos do estudo, o método utilizado foi uma pesquisa com aplicação de questionários e entrevista que ocorreu no dia 20 de outubro de 2016, sendo realizado em uma empresa de reciclagem no polo industrial de Manaus, buscando reunir o conjunto de informações necessárias para a formulação das conclusões e proposições do presente trabalho.

Na etapa, procurou-se identificar as aplicações de gestão do conhecimento e as técnicas utilizadas nos processos e nos resultados. Com isso sendo possível averiguar até que ponto a capacitação de pessoal traz resultados positivos para as organizações tanto no âmbito financeiro quanto humano dos colaboradores.

Análise dos dados da pesquisa

Os resultados obtidos nos questionários foram tabulados usando o Excel, como auxílio na visualização dos dados e para uma melhor exemplificação dos resultados elaborou-se gráficos. A análise dos dados de forma qualitativa, explorando dados de forma a traçar hipótese hipotética dedutiva, para que assim as organizações obtenham uma visão no que pode ser melhorado visando resultado positivo para ambos.

Grau de escolaridade

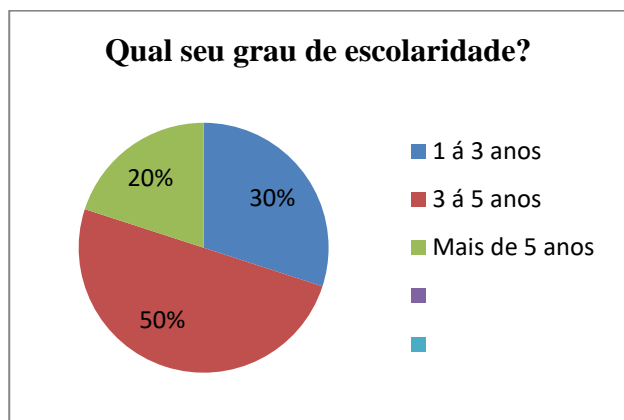


Figura 1. Grau de Escolaridade. Fonte: próprio autor-2016.

Quanto ao grau de escolaridade dos colaboradores que atuam nesta empresa foram identificados com seguintes de acordo com os dados abaixo na Figura 1.

Com as mudanças introduzidas na educação profissional pela nova legislação, representam passos preparatórios para mudanças reais. Esta oportunidade tem sido aproveitada por muitos através de programas do governo com o objetivo de qualificar o cidadão para o trabalho já na escola.

Nível de satisfação no trabalho

Os colaboradores manifestaram suas opiniões, relacionados ao que foi questionado, vejamos na Figura 2.

Os primeiros estudos sobre a satisfação no trabalho, segundo Siqueira (2008)⁸, eram considerados como um componente da motivação, que levava os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamento importantes para o interesse empresarial, tais como o aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho.

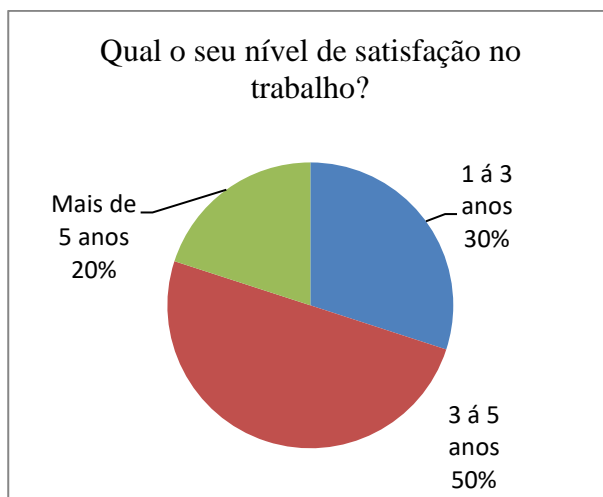


Figura 2. Nível de satisfação no trabalho. Fonte: próprio autor-2016.

Treinamento e capacitação

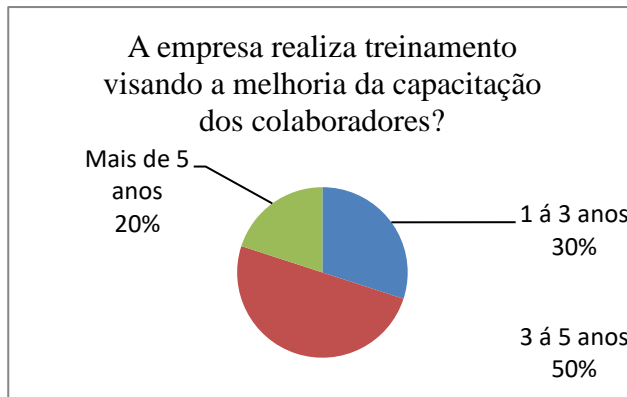


Figura 3. Treinamento e capacitação. Fonte: próprio autor-2016.

A empresa pesquisada vem realizando ações trimestralmente visando à capacitação e atualização com mercado dos seus colaboradores, que iremos visualizar na Figura 3.

Atualmente nas organizações faz-se necessário a estimulação dos profissionais para um pleno conhecimento, direcionando-os para um diferencial estratégico, competitivo e de sucesso. Aumenta-se a necessidade da geração de informações e que as mesmas sejam úteis e significativas para que promovam o aprendizado individual e organizacional, produzindo assim melhores resultados⁹.

Aumento da Produtividade

Neste quesito a manifestação dos colaboradores vai

de encontro com o propósito do presente trabalho, descritos na Figura 4.

Segundo Chiavenato (2000)¹⁰, treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de um cargo. O treinamento pode desenvolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento. Isto significa mudar aquilo que os empregados conhecem como eles trabalham suas atitudes frente ao seu trabalho ou suas interações com os colegas ou supervisor.

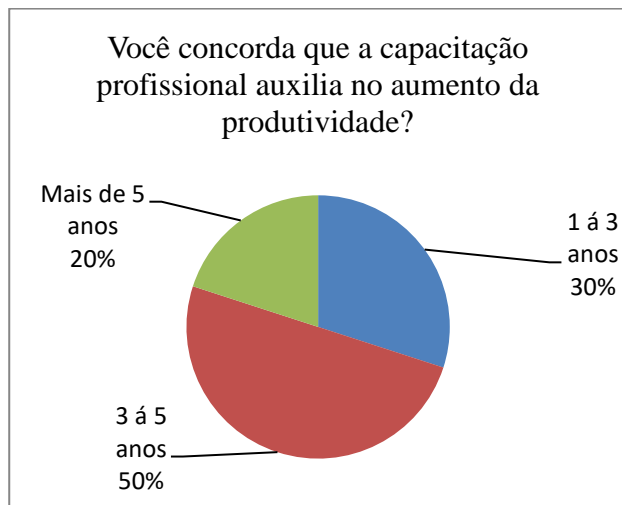


Figura 4. Aumento da produtividade. Fonte: próprio autor-2016

Tempo de prestação de serviço

Podemos verificar o tempo de prestação de serviços para base da pesquisa realizada na Figura 5.

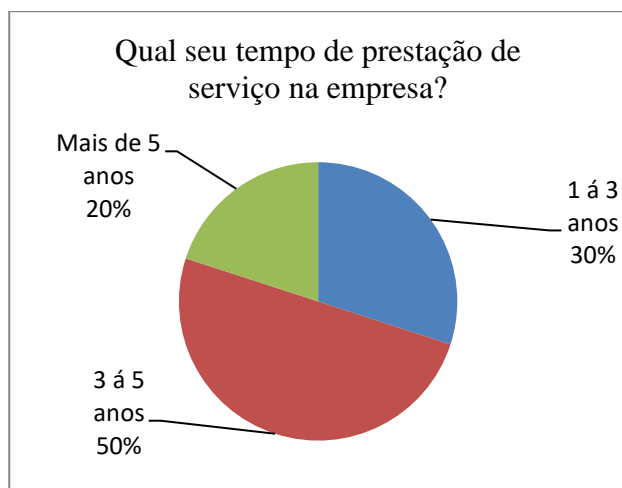


Figura 5. Tempo de prestação de serviço. Fonte: próprio autor-2016.

Conforme Carvalho & Souza (1999, p.2)¹¹, “O Capital Humano é a capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e gerente transformando em produtos e serviços que são o motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não o

concorrente”. Logo este capital, nas organizações, é, em muitos casos, mais importante que os capitais físicos, sendo fator primordial para o sucesso das organizações.

4. CONCLUSÃO

Ao concluir este artigo, observou-se que o nível de escolaridade é baixo representado por 50% dos empregados da empresa. Mesmo assim, ele tem a ciência de que a capacitação é importante e se sentem motivados no ambiente de trabalho.

Diante da pesquisa observa-se que tanto empregado como empregador vêem a importância da qualificação profissional como ferramenta de desenvolvimento da carreira profissional. Percebe-se que as pessoas estão cada vez mais dando valor a educação continuada visto que a mesma é uma ferramenta de grande relevância no momento da busca de uma vaga de emprego.

A medida que se aplicou o questionário pode-se verificar que funcionários capacitados estão melhores e mais seguros a realizarem suas atividades, sendo assim o divisor do crescimento produtivo da empresa. O profissional com mais conhecimento tende a estar preparado para inovar em sua função além de planejar e executar com melhor exatidão as tarefas no seu emprego.

É perceptível que os funcionários estão sob ameaças de ficarem fora do mercado de trabalho, caso não busquem evoluírem em seu nível educacional, aprimorando seus conhecimentos nas instituições competentes de ensino. Por um outro lado percebe-se a parceria da empresa oferecendo cursos de aprimoramento aos seus colaboradores.

Desta forma pode-se concluir que, para se inserir no atual mercado de trabalho que a cada dia está mais exigente o candidato a uma vaga de emprego deve estar preparado, e essa preparação ele só conseguirá com a qualificação profissional que é visto como ponto positivo pelas empresas.

REFERÊNCIAS

- [1] DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 15. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- [2] CRAWFORD, Richard. Na era do capital humano. São Paulo: Atlas, 1994.
- [3] YENNE, B. 100 invenções que mudaram a história do mundo. Rio de Janeiro: Ediouro, 2003.
- [4] SVEIBY, Karl Erik. A nova riqueza das organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- [5] STEWART, Thomas A. Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.⁵
- [6] STEIL, Andreia Valéria. Competências e Aprendizagem Organizacional. 1.ed. Florianópolis, 2006. 1-75 p.

- [7] KLIMECKI, Ruediger; LASSLEBEN, Hermann. Modes of organizational learning: indications from an empirical study. *Management Learning*, v. 29, n. 4, p. 405-430, 1998.
- [8] SIQUEIRA, M. M. M. (org). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- [9] CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: 3ª edição, 2009.
- [10] CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- [11] CARVALHO, Ana Cristina Marques de, SOUZA, Leonardo Pellegrino de. Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para a sua avaliação. *Em Perspect. Cienc. Inf.*, Belo Horizonte, v.4, n.1, p.73-83, jan/jun. 1999.
- [12] VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 13. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2011. 42-43 p.
- [13] GIL, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2010. 7-15 p.