

O PAPEL DA CAPACITAÇÃO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

Aline Munaretto Liotto¹

Resumo: O artigo tem como objetivo identificar se a capacitação profissional específica na área de compras e estoques; planejamento programação e controle da produção; marketing e vendas influencia no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas atendidas pelo projeto de extensão produtiva e Inovação (PEPI). Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, do tipo multicaso e com abordagem quantitativa dos dados. O estudo analisou dados coletados de 134 indústrias de micro e pequeno porte de diversos segmentos, sendo 56 ME e 78 EPP, situadas no norte do Rio Grande do Sul de acordo com a área de abrangência dos Coredes. A literatura utilizada versa sobre a gestão de pessoas, a capacitação profissional e o desempenho organizacional. As conclusões indicam que as empresas que investiram na capacitação profissional obtiveram melhor média de desempenho nas áreas especificadas, bem como um melhor índice de desempenho organizacional.

Palavras-chave: Conhecimento. Gestão de Pessoas. Trabalhadores. Desempenho Organizacional

1. Introdução

Este artigo versa sobre a importância da capacitação como propulsora de desempenho nas empresas. Neste sentido, o presente estudo propõe-se a identificar se a capacitação profissional específica na área de compras e estoques; planejamento programação e controle da produção; marketing e vendas influencia no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas atendidas pelo projeto de extensão produtiva e Inovação (PEPI).

O desenvolvimento das pessoas nas organizações é de extrema importância para a manutenção e ampliação de seu diferencial competitivo, visto que investir no desenvolvimento humano é manter-se competitivo no mercado (DUTRA, 2006). Em consonância, Nonaka e Takeuchi (2008, p. 288) reforçam a ideia, expondo a importância do conhecimento para a sobrevivência das organizações, afirmando que “em uma economia onde a única certeza é a incerteza, a fonte certa de vantagem competitiva duradoura é o conhecimento”.

Nessa lógica, diversos pesquisadores alertam para a importância do desenvolvimento humano como vantagem competitiva, Dutra, (2006), Gonçalves e Mourão (2011), Mascarenhas, (2011), Abbade, Zanini, Souza, (2012), Loiola e Leopoldino, (2013). Percebe-se que as grandes empresas investem na capacitação dos seus trabalhadores, enquanto que muitas micro e pequenas empresas precisam despertar para essa prática. Cabe destacar que, investir em capacitação resulta na melhora da entrega dos trabalhadores, suprimindo necessidades estratégicas da organização e alavancando resultados.

¹ Mestranda em Administração pelo PPGADM/UPF, Especialista em Controladoria, Auditoria e Perícia pela IMED, Especialista em Gestão e Estratégia Empresarial pela IESA-CNEC e Bacharel em Administração pela IESA-CNEC. E-mail: aline.liotto@gmail.com

Diante do exposto, acredita-se que a capacitação profissional dos trabalhadores torna-se uma ferramenta muito importante e necessária às organizações, principalmente para micro e pequenas empresas, para que o trabalho seja executado com eficiência e eficácia, resultando num melhor desempenho organizacional. Neste sentido, o presente estudo tem como questão de pesquisa: “A capacitação profissional específica na área de compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção; marketing e vendas influencia no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas atendidas pelo PEPI?”

Pretende-se demonstrar os dados coletados de 134 indústrias de micro (ME) e pequeno porte (EPP) de diversos segmentos, situadas no norte do Rio Grande do Sul de acordo com a área de abrangência dos Coredes. O propósito maior do estudo é contribuir para que as micro e pequenas empresas despertem para a importância das práticas de gestão de pessoas, dentre essas a capacitação, como uma importante estratégia para prosperar em ambientes cada vez mais competitivos.

Em termos de estrutura, este artigo está dividido em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. Na próxima seção, é apresentado o referencial teórico que sustentou o estudo. Na seção seguinte, a metodologia que orientou a pesquisa. Em seguida são apresentados os resultados e por fim, as considerações finais.

2. Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas passou por muitas transformações ao longo destes anos. Segundo Marras (2010) a gestão de pessoas, em seus primórdios, se restringia apenas a administração de pessoal, contudo passa a assumir um novo papel, focado nos resultados. Assim, percebe-se nos dias atuais uma maior participação da gestão de pessoas no planejamento estratégico das empresas, no sentido de obter melhores resultados através do potencial humano.

A evolução histórica da gestão de recursos humanos no Brasil, segundo Wood Jr., Maria e Cooke (2011) caracteriza-se em dois períodos conforme Quadro 1.

Figura 1 - Evolução histórica da gestão de recursos humanos no Brasil

Ano	Característica
1950-1980	Colonização Neste período identifica-se o surgimento de empresas multinacionais e das escolas de administração que contribuíram para a introdução e disseminação das práticas de recursos humanos, tais como recrutamento, seleção, treinamento e gestão da carreira; e a neocolonização
1980-2010	Neocolonização Destaca-se pela consolidação da indústria do <i>management</i> (escolas de administração, empresas de consultoria, editoras de livros e revistas, empresas promotoras de seminários) e por mudanças na gestão de recursos humanos, como a busca de maior alinhamento com os objetivos organizacionais, a incorporação de novos modelos e práticas e a adoção de um novo discurso, voltado para a valorização das pessoas.

Fonte: adaptado de Wood Jr., Maria e Cooke (2011).

Nesta perspectiva, Ribeiro (2006) explicita que através da evolução da área de recursos humanos, as pessoas são consideradas parceiras dos negócios e não recursos

ERROR: ioerror
OFFENDING COMMAND: image

STACK: