

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E TOMADA DE DECISÃO COMO FATORES DE INFLUÊNCIA NO POTENCIAL INOVADOR DAS INDÚSTRIAS DO SETOR METAL-MECÂNICO DO NOROESTE DO RS¹

Valquíria Marchezan Colatto Martins², Dieter Rugard Siedenberg³, Marcos Paulo Dhein Griebeler⁴.

¹ Projeto de Iniciação Científica vinculado ao grupo GEPITE

² Aluna do curso de Graduação em Administração da Unijuí, bolsista PROBIC/FAPERGS, val.colatto@gmail.com.

³ Professor Dr. do Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí, Orientador, dieters@unijui.edu.br

⁴ Professor Dr. em Administração do Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí, marcos.dhein@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

Atualmente tornou-se evidente os resultados que a inovação pode proporcionar as organizações e com a globalização torna-se fundamental buscar diferenciais que possam garantir a competitividade. As constantes mudanças enfrentadas fez com que as empresas buscassem cada vez mais se consolidar no mercado através do desenvolvimento de novos produtos e processos. Mas o gerenciamento da inovação envolve diversos fatores que devem ser considerados para que seja possível alcançar os resultados esperados. O capital humano é um dos fatores mais importantes para que a inovação aconteça e se torne uma cultura dentro das organizações.

Conforme Nascimento (2012), o intelecto humano compreende um conjunto de faculdades, entre as quais destacam-se criatividade, intuição, imaginação e inovação. Além disso, no cotidiano os indivíduos fazem uso desses ingredientes em decisões e soluções, bem como no processo de inovação.

Para Cury (1983), existem duas formas típicas de se tomar decisões nas empresas: o enfoque tradicional e o enfoque behaviorista. O primeiro considera a decisão um ato isolado e individual, já o segundo leva em conta o ambiente, além de considerar a decisão um ato coletivo e mais racional.

Lastres e Albagli (1999), destacam a importância da integração de diferentes políticas, assim como do apoio à formação de ambientes capazes de estimular a geração, aquisição e difusão do conhecimento e que estimulem empresas, grupos sociais e países a investirem na capacitação de seus recursos humanos, mobilizarem a habilidade de aprender e incentivarem suas capacidades inovativas.

Para Mattos e Guimarães (2005), a nova economia baseada no conhecimento é definida como aquela em que a geração e a utilização do conhecimento desempenham um papel predominante na criação do bem-estar social.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

Ainda conforme os autores o desenvolvimento das novas tecnologias da informação está possibilitando a manipulação, armazenagem e distribuição do conhecimento codificado de maneira cada vez mais rápida, com maior qualidade e para um maior número de pessoas gerando a necessidade de contar com pessoas cada vez mais especializadas em recuperar, analisar e transformar esses conhecimentos codificados para a criação de novos produtos.

Como se pode ver, tanto a inovação como o conhecimento desempenham um papel fundamental no novo cenário econômico em que nos encontramos, estando ambos os fatores inter-relacionados. A produtividade e o crescimento estão baseados, em grande medida, no progresso técnico e na acumulação de conhecimentos. (MATTOS e GUIMARÃES, 2005, p. 5).

Com base nos tipos de inovação que uma organização pode desenvolver o Manual de Oslo (2004) define a inovação de produto sendo como: a introdução de um bem ou serviço novo ou significativamente melhorado no que concerne a suas características ou uso previstos.

Com base no exposto estabeleceu-se como Objetivo Geral: Identificar se as indústrias do setor metal-mecânico oferecem a capacitação profissional a seus funcionários. Tendo como objetivos específicos: Analisar com que frequência a capacitação é oferecida; Identificar como ocorre a tomada de decisão nessas empresas; Levantar e sistematizar junto às indústrias as ações voltadas para inovação de produto.

METODOLOGIA

Os meios de investigação referem-se basicamente a dois tipos: pesquisa de campo (nas micro e pequenas indústrias do setor metal mecânico da região noroeste do RS) e pesquisa documental e bibliográfica (visando o levantamento de dados secundários e, também, primários). Para a pesquisa de campo foi elaborado um questionário usando como principal referência o Manual de Oslo em sua 3ª edição, criado pela OCDE (Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento). O período de análise deste estudo compreende os anos de 2010 até 2012, sendo que participaram da pesquisa 14 micro e pequenas indústrias da região noroeste do RS, que atuam no setor metal-mecânico, abrangendo principalmente os municípios de Ijuí e Panambi, onde se concentra a maior parte das indústrias da região.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na questão referente à inovação de produto, que questionava se a empresa havia "lançado nos últimos três anos algum produto novo somente para a empresa, mas já existente no mercado", das empresas entrevistadas 40% afirmaram que realizaram essa ação, conforme gráfico 1. Da mesma forma que 40% indicaram que lançaram produto novo somente para a empresa e também algum produto que foi novo para o mercado. E 20% delas indicaram que todas as inovações foram novas para o mercado. Ainda se nota que 6,6% lançaram produto que não teria dado certo, ou seja, arriscaram, inovaram, mas este produto não teve a aceitação esperada pelo mercado. Nesta pesquisa não houve nenhuma empresa que não teria inovado no período.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

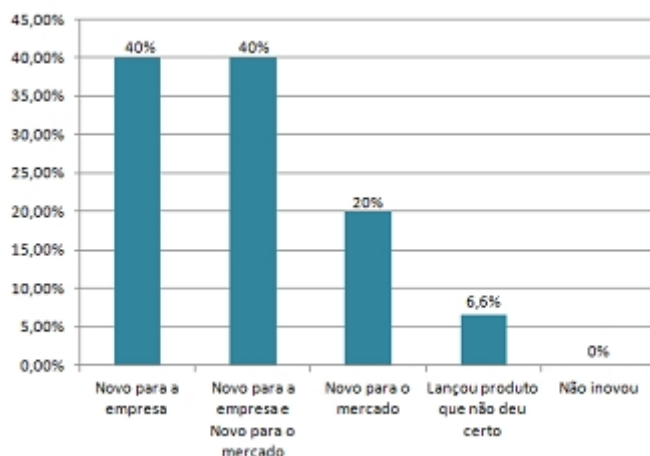


Gráfico 1 - Inovação de produto

Quanto a capacitação profissional 66,6% oferecem cursos e treinamentos voltados ao aperfeiçoamento profissional dos funcionários, já 33,3% do total indicaram que não costumam oferecer qualificação. Do percentual que oferecem a qualificação profissional, 55,5% oferecem uma vez ao ano, 33,3% oferece semestralmente, enquanto que apenas 11,1% oferece mensalmente, conforme o gráfico 2. Nenhuma das empresas analisadas costuma oferecer capacitação mensal, bimestral e trimestral. Pode-se perceber que apesar de a maioria oferecer capacitação profissional aos funcionários, ela não ocorre frequentemente, sendo disponibilizada em grande parte uma vez ao ano.

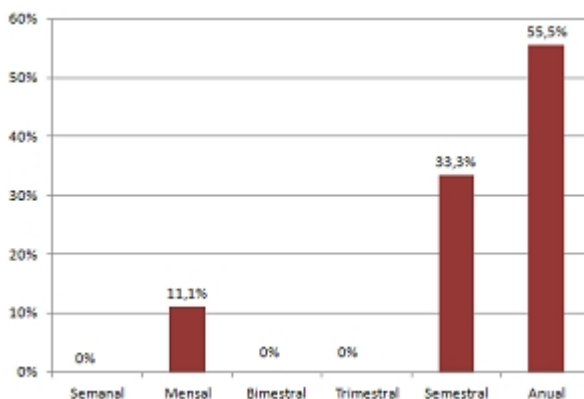


Gráfico 2 - Frequência da capacitação

Quanto ao processo de tomada de decisão, conforme gráfico 3, 66,7% indicaram que as decisões são tomadas pelos proprietários com a participação dos funcionários, 33,3% indicaram que as decisões são tomadas somente pelos proprietários sem o envolvimento dos funcionários. Ainda se pode ver que nenhuma das empresas afirmou que as decisões são tomadas somente pelos funcionários. Nesta análise ficou evidente que a maioria das indústrias do setor metal-mecânico costumam proporcionar um espaço para que os funcionários possam participar das decisões.

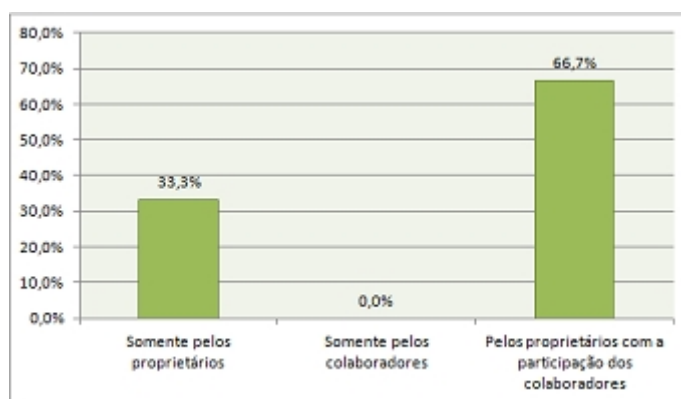


Gráfico 3 - Tomada de decisão

CONCLUSÕES

Com base nos resultados da pesquisa pode-se notar que as indústrias do setor metal-mecânico da região noroeste apresentam inovações de produto. Apesar de uma pequena parcela de empresas indicar que lançaram produto que não teria dado certo.

Analisando os resultados obtidos se observa que as indústrias da região inovam, da mesma forma a maioria delas oferece capacitação anual aos seus funcionários. E o processo de tomada de decisão na maior parte ocorre pelos proprietários com a participação dos funcionários.

Se pode inferir com esses resultados que o fato de as empresas oferecerem a capacitação profissional contribuiu para a qualificação de seu capital humano de modo a proporcionar maior potencial de inovação. O fato de a maioria das empresas proporcionarem a participação dos funcionários no processo de tomada de decisão seria um indicativo que a autonomia conquistada proporciona maiores índices de inovação, visto que os funcionários passaram a sugerir melhorias nos produtos e processos, criando assim um ambiente favorável ao surgimento das inovações, pois são os funcionários que evidenciam os problemas e visualizam as melhores soluções.

Palavras-chave: capacitação profissional; tomada de decisão; inovação; inovação de produto.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXII Seminário de Iniciação Científica

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi financiado pelo programa de bolsas de Iniciação científica – PIBIC/UNIJUI e posteriormente pela bolsa BIC/FAPERGS.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CURY, A. (1983). Organização e métodos: uma visão holística. 6ª edição. São Paulo. Editora Atlas.
- LASTRES, Helena Maria Martins; ALBAGLI, Sarita. Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- MATTOS, João Roberto Loureiro de.; GUIMARÃES, Leonam dos Santos. Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática. São Paulo: Saraiva, 2005.
- NASCIMENTO, Eunice. Comportamento Organizacional. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.
- OCDE, Manual de Oslo: Proposta de Diretrizes para Coleta e Interpretação de Dados sobre Inovação Tecnológica. Tradução: Financiadora de Estudos e Projetos – FINEP. 3. ed. [S.I.]. 2004.