

A INFLUÊNCIA DA CAPACITAÇÃO NO DESEMPENHO EMPRESARIAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Daniela Siqueira Colet¹

Aline Munaretto Liotto²

Resumo: O artigo tem como objetivo aprofundar o entendimento sobre a influência da capacitação profissional no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas, especialmente nas áreas de compras e estoques, planejamento, programação e controle da produção, marketing e vendas. A pesquisa caracterizou-se como quantitativa, descritiva e documental. O estudo analisou dados coletados no banco de dados do Núcleo de Extensão Produtiva e Inovação da Universidade de Passo Fundo referentes a 134 empresas de micro e pequeno porte de diversos segmentos, situadas no norte do Rio Grande do Sul de acordo com a divisão política estabelecida pelos Conselhos Regionais de Desenvolvimento – COREDE. A literatura utilizada versa sobre gestão de pessoas, capacitação profissional e desempenho empresarial. Os achados revelam que as empresas que investiram na capacitação profissional dos trabalhadores obtiveram melhor média de desempenho nas áreas especificadas, bem como um melhor índice de desempenho empresarial. Ainda, foi possível identificar as áreas mais sensíveis em relação aos investimentos em capacitação no âmbito das pequenas empresas.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Capacitação; Pequenas Empresas.

TRAINING INFLUENCE ON BUSINESS PERFORMANCE OF MICRO AND SMALL BUSINESS

Abstract: The article aims to deepen the understanding of the influence of professional training on business performance of micro and small business, especially in the areas of shopping area and inventories; planning programming and production control; marketing and sales. The research was characterized as quantitative, descriptive and documentary. The study analyzed data collected in the database Productive Extension Center and Innovation at the University of Passo Fundo about 134 micro and small business from various sectors, located in north Rio Grande do Sul according to the political division established by the Committee Regional Development - COREDE. The literature used is about people management, professional and business performance. The findings reveal that companies that invested in the professional training of workers performed better than average in the specified areas, as well as a better corporate performance index. Still, it was possible to identify the most sensitive areas for investments in training within the small business.

¹ Mestranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm) da Universidade de Passo Fundo (UPF). MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade de Passo Fundo (UPF). Graduada em Administração pela Faculdade da Associação Brasileira de Educação (FABE). Atua como Consultora Técnica da Universidade de Passo Fundo. Universidade de Passo Fundo, BR 285, São José - Passo Fundo/RS CEP: 99052-900 E-mail: danicolet@hotmail.com

² Mestranda em Administração pela Universidade de Passo Fundo (UPF). Especialista em Controladoria, Auditoria e Perícia pelo Complexo de Ensino Superior Meridional (IMED), Especialista em Gestão e Estratégia Empresarial pelo Instituto de Ensino Superior de Santo Ângelo (IESA-CNEC) e Bacharel em Administração pelo Instituto de Ensino Superior de Santo Ângelo (IESA-CNEC). Atua como Consultora Técnica da Universidade de Passo Fundo.

Keywords: Human Resources; Training; Small Business.

Introdução³

Este artigo versa sobre a importância da capacitação como propulsora de desempenho nas empresas. Neste sentido, o presente estudo propõe-se a aprofundar o entendimento sobre a influência da capacitação profissional no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas, especialmente nas áreas de compras e estoques, planejamento, programação e controle da produção, marketing e vendas. O desenvolvimento das pessoas nas organizações é de extrema importância para a manutenção e a ampliação de seu diferencial competitivo, visto que investir no desenvolvimento humano é manter-se competitivo no mercado (DUTRA, 2006). Complementarmente, 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”.

A importância do desenvolvimento humano como vantagem competitiva é destacada por diversos pesquisadores, tais como DUTRA (2006), GONÇALVES e MOURÃO (2011), MASCARENHAS, (2011), ABBADE, ZANINI, SOUZA, (2012), LOIOLA E LEOPOLDINO, (2013). Nessa linha de análise, percebe-se que as grandes empresas investem na capacitação dos seus trabalhadores, enquanto que muitas micro e pequenas empresas ainda precisam despertar para essa prática.

A capacitação profissional dos trabalhadores torna-se uma estratégia 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 (GONÇALVES; MOURÃO, 2011; LOIOLA; LEOPOLDINO, 2013). Não obstante, Oliveira e Oliveira (2011) argumentam que o campo de pesquisa que se refere à relação entre práticas de gestão de pessoas e desempenho organizacional apresenta inúmeras possibilidades de pesquisa. Algumas destas possibilidades ainda não foram exploradas, no entanto podem proporcionar descobertas inéditas, como é o caso da capacitação.

Para atingir o objetivo proposto, a presente pesquisa foi realizada com 134 indústrias de micro e pequeno porte de diversos segmentos, sendo 56 microempresas (ME) e 78

³ O presente artigo é uma versão melhorada do artigo intitulado O Papel da Capacitação no Desempenho Organizacional das Micro e Pequenas Empresas do Norte do Estado do Rio Grande do Sul apresentado no Salão do Conhecimento Unijuí no dia 29/09/2015. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/download/4909/4094>.

empresas de pequeno porte (EPP), situadas no norte do Rio Grande do Sul de acordo com a área de abrangência dos Coredes. O propósito maior do estudo é avançar no campo do conhecimento sobre capacitação e desempenho das micro e pequenas empresas, uma vez que estudos que abordam integralmente essas temáticas são menos recorrentes na literatura (GONÇALVES; MOURÃO, 2011; ABBADE; ZANINI; SOUZA, 2012). Do ponto de vista prático, espera-se que a pesquisa possa fornecer subsídios importantes a partir das reflexões aqui propostas, no sentido de 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 transformações ao longo dos anos. Segundo Marras (2010), a gestão de pessoas, em seus primórdios, restringia-se apenas à 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: colonização e neocolonização. A colonização (1950-1980) foi o período de surgimento de empresas multinacionais e das escolas de administração que contribuíram para a introdução e disseminação das práticas de recursos humanos, tais como recrutamento. E a neocolonização (1980-2010) é período que se destaca pela consolidação da indústria do *management* (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.

A gestão de pessoas é definida por Limongi-França (2010, p. 5) como as “ações sobre o conjunto das forças humanas voltadas para atividades produtivas, gerenciais e estratégicas

de um ambiente organizacional.” Para Gil (2006), a gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam na organização para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.

Nesta linha de análise, Witt (2009) argumenta que uma gestão de pessoas desatrelada da realidade pode comprometer a sobrevivência da empresa, enquanto que as empresas que melhor administram e cuidam do seu capital humano são bem sucedidas, entendendo que o talento para obter e sustentar vantagens competitivas está nas pessoas. A gestão de pessoas é alcançada por meio de práticas pertinentes ao gerenciamento de pessoas nas organizações, e o domínio, a extensão e a formalidade dada a cada uma das práticas dependem das contingências internas e externas da organização (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2011).

Dentre as práticas de gestão de pessoas, a capacitação dos trabalhadores assume relevância (GONÇALVEZ; MOURÃO, 2011). Abbade, Zanini e Souza (2012) explicitam que muitos estudos relacionam a aprendizagem com o desempenho organizacional, tanto em nível internacional (Baker; Sinkula, 1999; Cantalone; Cavusgil; Zhao, 2002; Rhee; Park; Lee, 2010; Wang, 2008), como no âmbito nacional (LOIOLA; LEOPOLDINO, 2013; PERIN; SAMPAIO; FALEIRO, 2004).

Neste sentido, investir na gestão de pessoas torna-se uma necessidade primordial. É preciso cuidar do capital humano, investir em capacitação, em desenvolvimento e em benefícios, estimular a motivação e a qualidade de vida e proporcionar um bom ambiente de trabalho, afinal, são os trabalhadores que sustentam os resultados. Dado o foco desta pesquisa em capacitação profissional, esta é detalhada na sequência.

2.1 Capacitação e Desenvolvimento

Atualmente torna-se fundamental para as organizações capacitar os trabalhadores, por meio de uma educação reflexiva e participativa, impulsionada por pressões sociais, como elevação da escolaridade, crescente aumento do nível de informação das pessoas e inovações tecnológicas, bem como motivação e expectativa das pessoas para participação nas decisões, nos resultados e no futuro da empresa (FERREIRA; KURCGANT, 2009). O conhecimento humano é a fonte de vantagem competitiva e, com a rapidez que ocorre a evolução do conhecimento, por mais capacitados que sejam os trabalhadores, suas competências podem entrar em processo de obsolescência se não foram constantemente atualizadas (BITENCOURT, 2010).

O processo de capacitação desenvolve as competências nas pessoas, tornando-as mais produtivas, com potencial de transformação de antigos hábitos, desenvolvendo atitudes, melhorando seus conhecimentos, buscando tornarem-se melhores na realização do trabalho e, com isso, contribuindo com o sucesso organizacional (MAGALHÃES et al., 2010). Nesse sentido, a capacitação e o desenvolvimento são ferramentas relevantes para as organizações, já que essas precisam de pessoas preparadas para executar as atividades e gerar valor agregado, com o foco em resultados (SANTOS; BASSO JÚNIOR; BRAMBILLA, 2013).

Investir em ações de capacitação e na aplicação da aprendizagem no trabalho aumenta a satisfação dos trabalhadores tanto no que diz respeito à natureza da tarefa como também em relação à satisfação com a chefia, com isso, obtém-se maior retorno, maior produtividade, menos faltas no trabalho e redução da rotatividade (SANTOS; MOURÃO, 2011). Gonçalves e Mourão (2011) reforçam, com base em autores como Borges-Andrade (2002), Salas, Cannon, Bowers (2001), Vargas e Abbad (2006), que a área de treinamento tem sido considerada estratégica, visto que o conhecimento humano é a fonte de vantagem competitiva das organizações.

O treinamento é um processo cíclico que busca continuamente repassar ou reciclar conhecimentos, atitudes e habilidades diretamente de tarefas ou otimização do trabalho, para desenvolver qualidades nos recursos humanos, habilitá-los a serem mais produtivos, contribuindo para alcance dos objetivos organizacionais (FOLTRAN et al., 2012). Segundo os autores, o treinamento é muito importante para o trabalhador e conseqüentemente para a organização, buscando continuamente a motivação dos colaboradores e proporcionando qualidade de vida, tornando o ambiente de trabalho mais agradável, harmonioso, transparente, ético e equilibrado.

Na percepção de Gil (2006), o treinamento é um processo educacional de curto prazo, com o objetivo de ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades que ocupam na organização. Em consonância, Marras (2011) refere que o treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

O processo de treinamento é composto de quatro etapas, sendo que o primeiro passo consiste em levantar a necessidade de treinamentos; em seguida, realiza-se o desenho do

programa de treinamento; na sequência, aplica-se o programa de treinamento e, por fim, avaliam-se os resultados do treinamento (FOLTRAN et al., 2012).

Evidencia-se que muitas vezes não há uma adequada separação entre os conceitos de treinamento que visam a preparar o colaborador para exercer atividades a curto prazo, e de desenvolvimento, que buscam preparar o colaborador para assumir atividades mais complexas em sua carreira a longo prazo (SANTOS; BASSO JÚNIOR; BRAMBILLA, 2013). Marras (2011) explicita que treinamento e desenvolvimento são dois caminhos diferentes. O treinamento prepara o trabalhador para a realização de tarefas específicas, enquanto que um programa de desenvolvimento oferece ao trabalhador uma visão do negócio, preparando-o para novas oportunidades a médio e longo prazo. Na mesma linha de análise, Dutra (2006) define que o desenvolvimento de pessoas é a habilidade de estruturar, motivar e preparar a equipe para as demandas de médio e longo prazo do negócio, envolvendo a capacidade de promover um clima interno favorável à participação e oferecer oportunidades de desenvolvimento.

Nesse sentido, diante do exposto, infere-se a importância do treinamento, aqui denominado capacitação, e do desenvolvimento como vantagens competitivas para as organizações, para a satisfação dos trabalhadores e para o desempenho da gestão da organização. Na sequência, trabalha-se teoricamente com o desempenho organizacional.

2.2 Desempenho Empresarial

O desempenho empresarial não pode ser somente analisado apenas sob o aspecto financeiro, devendo a organização adotar também indicadores subjetivos (GUPTA; GOVIDARAJAN, 1984). O desempenho da organização deve ser balanceado por um conjunto de medidas que traduzem as dimensões de desempenho de acordo com a visão sistêmica da organização organizada em quatro perspectivas: financeira, clientes, processos e aprendizagem e crescimento (KAPLAN; NORTON, 1997).

Sink e Tuttle (1993) argumentam que o desempenho organizacional é normalmente analisado em função de três dimensões: eficiência, eficácia e efetividade. Para Teló (2001), estamos vivendo numa sociedade dinâmica, instável e em constante evolução, e a adaptação às mudanças será, na realidade, cada vez mais uma questão de sobrevivência. Assim, novos valores de desempenho e definições virão com o comprometimento dos trabalhadores do conhecimento.

A partir de análise e síntese de atributos e propriedades do conceito de desempenho, entendidos a partir de análise de conteúdo de trabalhos anteriores e de revisão de literatura, Matitz e Bulgacov (2011) criaram o modelo multidimensional de análise do conceito de desempenho que consiste num recurso de apoio à representação de conceitos complexos, sob o ponto de vista conceitual e operacional. Sua principal utilidade é a possibilidade de visualização das diversas alternativas, servindo como guia para a representação descritiva das múltiplas dimensões do conceito de desempenho, considerados seus atributos conceituais e operacionais.

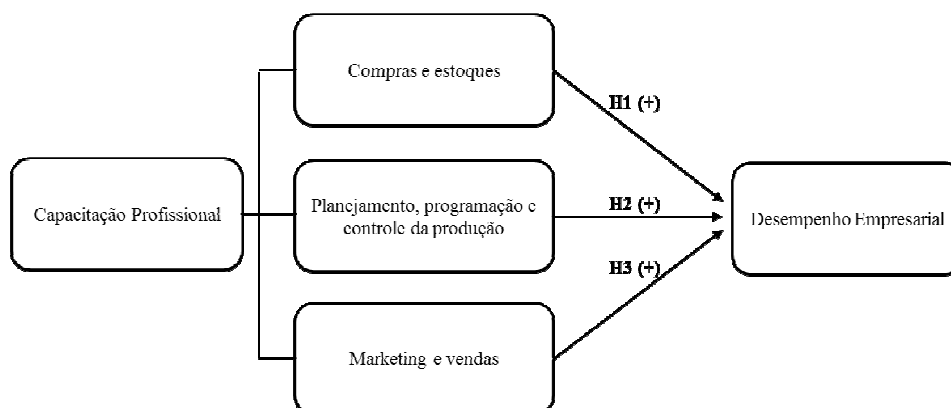
Nesse sentido, as ações de capacitação precisam ser avaliadas para que as empresas possam conhecer os resultados dos cursos, principalmente, se os objetivos propostos foram alcançados, permitindo que seus resultados revelem erros e acertos que ocorreram na aplicação das ações de capacitação, garantindo a retroalimentação do sistema (GONÇALVEZ; MOURÃO, 2011).

3. Modelo Hipotético

O modelo de pesquisa do artigo foi construído com base nos pressupostos iniciais e aportes teóricos, tendo como propósito identificar se a capacitação profissional, específica na área de compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção, marketing e vendas influenciam no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas.

A Figura 1 resume as hipóteses a serem testadas, sugerindo que as três dimensões apresentam relação positiva com o desempenho empresarial.

Figura 1 - Hipóteses de pesquisa (modelo estrutural)



Fonte: Elaborado pelas autoras.

As práticas de gestão de pessoas impactam positivamente o desempenho organizacional (COMBS et al., 2006; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2011). Dentre as práticas de gestão de pessoas, a capacitação assume relevância e tem sido considerada estratégica, visto que o conhecimento humano é a fonte de vantagem competitiva das organizações (FERREIRA; KURCGANT, 2009; GONÇALVEZ; MOURÃO, 2011; SANTOS; BASSO JÚNIOR; BRANBILLA, 2013).

Com base nos argumentos, propõem-se as seguintes hipóteses: a capacitação na área de compras e estoques influencia positivamente o desempenho empresarial (H1); a capacitação na área de planejamento, programação e controle da produção influencia positivamente o desempenho empresarial (H2); e a capacitação na área de marketing e vendas influencia positivamente o desempenho empresarial (H3).

4. Metodologia

O delineamento da pesquisa realizou-se por meio de pesquisa descritiva e abordagem quantitativa (HAIR JR., 2005; ROESCH, 1999). Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi classificada como documental. Segundo Roesch (1999), o pesquisador pode lançar mão de dados já coletados por outras pessoas e que tratem de indicadores organizacionais importantes para a tomada de decisão.

Os dados foram coletados no banco de dados do Núcleo de Extensão Produtiva e Inovação da Universidade de Passo Fundo (Nepi UPF). O Nepi UPF executa o Projeto Extensão Produtiva e Inovação (PEPI), que é resultado de uma parceria entre a Universidade de Passo Fundo (UPF) e o Governo do Estado do Rio Grande do Sul, por meio da Agência Gaúcha de Desenvolvimento e Promoção do Investimento (AGDI) e tem como objetivo contribuir com o aumento da eficiência e da competitividade da indústria, fomentando o desenvolvimento dos setores econômicos e das cadeias e arranjos produtivos do Estado e suas regiões.

A área de abrangência do PEPI foi determinada a partir da divisão política dos Conselhos Regionais de Desenvolvimento – COREDES. Assim, as empresas analisadas estão localizadas nos Coredes: Alto da Serra do Botucará, Nordeste, Produção e Rio da Várzea, sendo que os dados analisados correspondem ao período 2014/2015.

As pesquisadoras tiveram autorização do coordenador para acessar o banco de dados do Nepi UPF. Após a autorização, elas acessaram o banco de dados de 152 empresas que

foram atendidas no projeto. Em seguida, foi realizada uma limpeza do banco de dados com o objetivo de identificar possíveis valores incorretos na digitação, bem como a presença de dados omissos. Com relação a esses últimos, foram excluídas da análise 2 empresas que não indicavam o faturamento anual, impossibilitando o enquadramento, bem como 16 empresas enquadradas como Microempreendedor Individual - MEI. Assim, a amostra do estudo foi composta por 134 empresas de micro e pequeno porte, de diversos segmentos, sendo 56 microempresas (ME) e 78 empresas de pequeno porte (EPP).

Quanto aos procedimentos estatísticos e modelo matemático, foram aplicadas análises de regressão simples para mensuração do constructo capacitação e desempenho empresarial. As pesquisadoras analisaram os resultados de desempenho das empresas para as áreas de compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção; marketing e vendas referidas no estudo como variáveis independentes e confrontaram estes resultados com o desempenho geral, considerado no estudo como variável dependente. Simultaneamente foi realizada análise preliminar de inferência estatística, estratificando os dados das empresas que investem na capacitação profissional, objetivando testar a hipótese de que as empresas que investem em capacitação apresentam melhores resultados de desempenho empresarial.

O modelo matemático utilizado na regressão simples é definido pela fórmula abaixo transcrita e foi utilizado para cada uma das áreas, compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção; marketing e vendas.

$$\text{Desempenho Empresarial} = \alpha + \beta_1 \text{ce} + \mu$$

Em que:

- a) Desempenho Empresarial é a variável dependente;
- b) α é o intercepto da reta;
- c) β são os coeficientes angulares;
- d) exemplificando, “ce” representa a variável “desempenho da área compras e estoques”;
- e) μ é o termo de erro.

5. Apresentação e Discussão dos Resultados

O presente estudo analisou dados coletados de 134 empresas 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 Conselhos Regionais de Desenvolvimento – COREDE. As empresas analisadas estão localizadas nos Coredes: Alto da Serra do Botucaraí, representado pelas cidades de Victor Graeff, Tio Hugo, Campos Borges, Mormaço, Espumoso e Soledade; Nordeste, constituído pelos municípios de Tapejara, Ibiaçá, Sananduva, São João da Urtiga, Paim Filho e Lagoa Vermelha; da Produção, centralizado nas cidades de Passo Fundo, Marau, Vila Maria, Camargo, Casca e Carazinho; e Rio da Várzea, no qual estão presentes as cidades de Sarandi, Rondinha e Barra Funda.

Os ramos de atividades das indústrias pesquisadas, classificados de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, concentram-se no segmento de confecção de artigos do vestuário (19), fabricação de móveis (18), fabricação de produtos de metal, máquinas e equipamentos (17), fabricação de produtos diversos (15), na qual estão enquadradas as indústrias de gemas e joias e de fabricação de produtos alimentícios (14).

Na primeira etapa da análise de dados, foram extraídos os resultados de desempenho das empresas para as áreas de compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção; marketing e vendas, referidas no estudo como variáveis independentes e, como variável dependente, o desempenho empresarial geral. Os resultados obtidos pela análise dos dados são apresentados na Tabela 1 e procuram evidenciar parâmetros para análise da amostra.

Tabela 1 - Resultado Compilado do Diagnóstico Básico

	Compras e Estoques			PPCP			Marketing e Vendas		
Média	42,60%			30,81%			50,45%		
Mediana	40,00%			24,00%			48,00%		
Desvio Padrão	0,19			0,19			0,19		
Correlação	0,88			0,86			0,88		
R Quadrado	0,78			0,75			0,77		
	Coefficientes	Start t	Valor-P	Coefficientes	Start t	Valor-P	Coefficientes	Start t	Valor-P
Interseção	0,008152689	0,389314534	0,697670843	-0,090561362	-4,153702869	5,83783E-05	0,082408673	3,808786205	0,000213078
Variável X 1	1,012066878	21,4943305	6,05555E-45	0,965568013	19,69655699	4,05044E-41	1,02236511	21,01525481	6,08532E-44

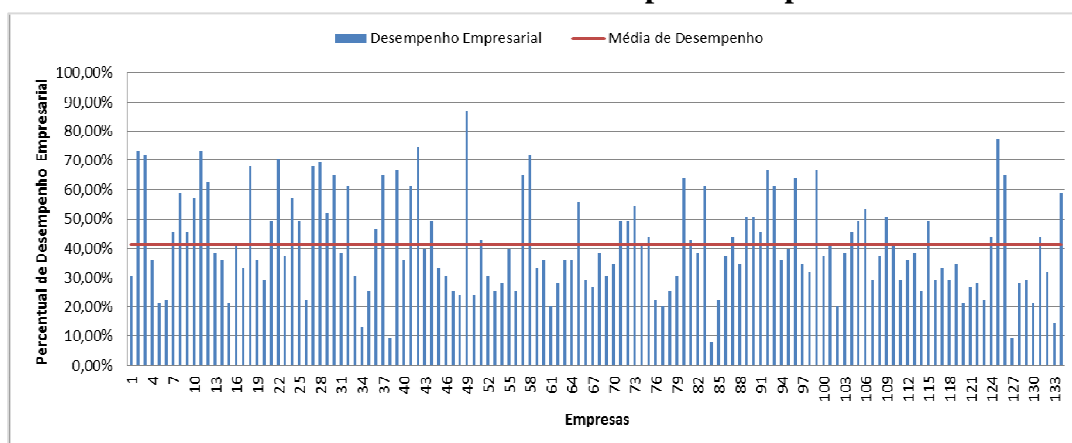
Fonte: Banco de dados Nepi UPF (2014-2015).

Pelos dados apresentados na Tabela 1, é possível verificar que há correlação, positiva e significativa, entre as variáveis testadas e o desempenho empresarial. O R quadrado, que varia de 75% a 78% de acordo com as variáveis testadas, demonstra que a variação da variável dependente do desempenho empresarial pode ser explicada pela regressão. A comparação do nível de significância com os valores de P encontrados demonstra a confiabilidade da fórmula funcional.

No que tange ao desempenho empresarial geral, foi verificado que a média de desempenho nas áreas estudadas, considerando o universo de empresas pesquisadas, é de 41,28%. O Gráfico 1 ilustra a distribuição do desempenho das 134 empresas pesquisadas com relação à média geral. Pela ilustração, também podemos verificar que a maior concentração de empresas está abaixo da média geral do desempenho (41,28%), assim, presume-se que há distinção nas práticas de gestão das empresas pesquisadas, constatada a partir dos resultados de desempenho. Os dados evidenciam a importância de as empresas avaliarem os resultados das capacitações para conhecerem os resultados, conforme inferem Gonçalves e Mourão (2011).

O Gráfico 1 propõe evidenciar de forma clara a distinção do desempenho das empresas referenciadas pelo estudo, elucidando o percentual de desempenho empresarial de cada organização que comparativamente não atinge ou está abaixo da média da amostra.

Gráfico 1- Resultado do Desempenho Empresarial



Fonte: Banco de dados Nepi UPF (2014-2015).

Conforme explanado anteriormente, as empresas pesquisadas responderam a 108 perguntas constantes no instrumento de diagnóstico, sendo que quatro delas referem-se à capacitação dos profissionais sobre os temas de compras e estoques; planejamento, programação e controle da produção; marketing e vendas. Assim, buscando responder à pergunta de pesquisa, foram estratificadas as empresas que realizam investimentos na capacitação dos seus profissionais. A capacitação desenvolve as competências nas pessoas, tornando-as mais produtivas, com potencial de transformação de antigos hábitos, desenvolvendo atitudes, melhorando seus conhecimentos (MAGALHÃES et al., 2010) e aumentando a satisfação dos trabalhadores (SANTOS; MOURÃO, 2011).

Os resultados de desempenho da estratificação das empresas que investem em capacitação são apresentados na Tabela 2:

Tabela 2: Resultado Compilado do Diagnóstico Básico das Empresas que Investiram em Capacitação

	Compras e Estoques			PPCP			Marketing e Vendas		
Média	58,12%			51,08%			64,77%		
Mediana	60,00%			52,00%			68,00%		
Desvio Padrão	0,21			0,19			0,18		
Correlação	0,91			0,92			0,83		
R Quadrado	0,83			0,85			0,68		
	Coefficientes	Start t	Valor-P	Coefficientes	Start t	Valor-P	Coefficientes	Start t	Valor-P
Interseção	0,098098624	1,709783157	0,107904965	0,179465321	3,37086975	0,006242611	-0,004378049	-0,061760766	0,951177048
Variável X 1	0,790720992	8,476097089	4,19533E-07	0,773135165	7,882559326	7,51636E-06	0,830132114	7,876071005	1,09743E-08

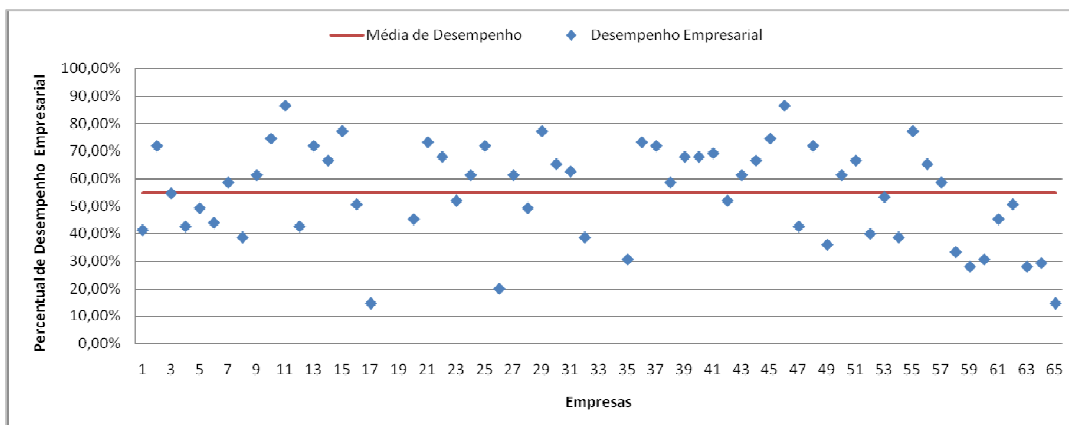
Fonte: Banco de dados Nepi UPF (2014-2015).

Conforme pode ser visualizado na Tabela 2, os dados demonstram relevante melhora do desempenho empresarial das empresas que investem na capacitação dos seus profissionais. A melhoria de desempenho pode ser avaliada por área de estudo, bem como em relação ao desempenho geral médio das empresas que investem em capacitação, com 54,89% em relação ao resultado de 41,28% verificado na média geral da amostra. Os percentuais indicam que as empresas que investiram na capacitação profissional obtiveram melhor índice de desempenho empresarial. Destaca-se, ainda, que os resultados de desempenho, quando analisados por área, também são superiores naquelas empresas que investem em capacitação.

Nessa linha de análise, infere-se a importância do conhecimento humano como fonte de vantagem competitiva para as empresas (BITENCOURT, 2010). Portanto, dentre as práticas de gestão de pessoas, a capacitação dos trabalhadores assume relevância (Gonçalves; Mourão, 2011) e se relaciona com o desempenho organizacional (ABBADE; ZANINI; SOUZA, 2012).

O Gráfico 2 esboça o retrato dos resultados de desempenho empresarial das empresas que investem em capacitação profissional, comparando à média de desempenho da estratificação.

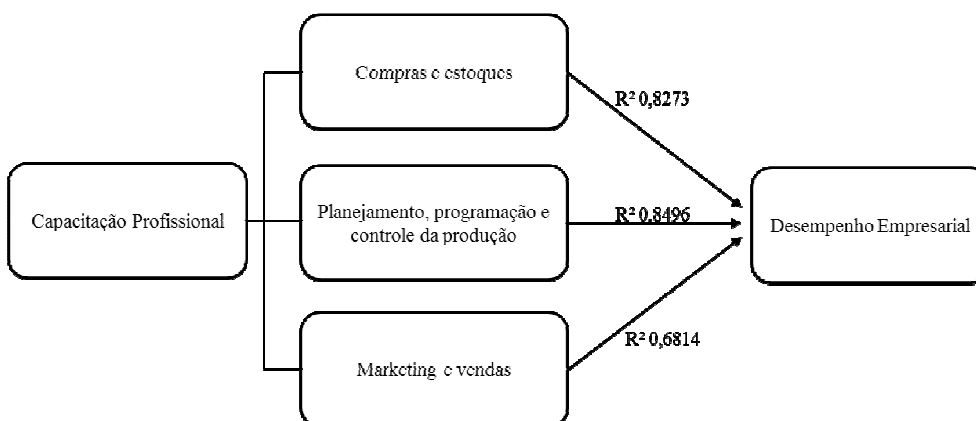
Gráfico 2- Resultado do Desempenho Empresarial das empresas que investem em capacitação profissional



Fonte: Banco de dados Nepi UPF (2014-2015).

Para o teste das hipóteses, foram realizadas análises de regressão linear simples, ao nível de significância de 5%, demonstrando que os parâmetros (β_0 e β_1) são consistentes e relevantes para o ajustamento do modelo. A Figura 4 apresenta os resultados do modelo estrutural, confirmando a correlação positiva e a linearidade do modelo proposto para o estudo.

Figura 4 – Resultados do modelo estrutural



Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Diante do exposto, a predição de que à medida que as empresas investem em capacitação há melhora no seu desempenho é confirmada pelos dados da Tabela 2, corroborando a afirmação de Magalhães et al (2009) ao argumentar que a capacitação melhora os conhecimentos técnicos e comportamentais das pessoas, ampliando suas competências, e esse processo cíclico resulta no sucesso organizacional.

As correlações de Pearson apontam relações positivas e significativas entre as variáveis testadas e o desempenho empresarial. O R quadrado demonstra que de 68% a 85% da variação de y , desempenho empresarial, pode ser explicada pela regressão. Portanto, conforme inferem Abbade, Zanini e Souza (2012), a capacitação tem relacionamento com o desempenho organizacional.

5. Considerações Finais

Considerando a importância da capacitação no desempenho organizacional, este estudo teve como principal objetivo aprofundar o entendimento sobre a influência da capacitação profissional no desempenho empresarial das micro e pequenas empresas, especialmente nas áreas de compras e estoques, planejamento, programação e controle da produção, marketing e vendas.

O estudo analisou, de forma preliminar, a partir de inferências estatísticas simples, dados que foram coletados no banco de dados do Nepi UPF mediante a autorização do coordenador do núcleo. Foram analisados dados referentes a 134 micro e pequenas empresas de diversos segmentos situadas no norte do Rio Grande do Sul. O ineditismo da pesquisa consistiu em realizar análise conjunta das empresas, o que não é feito pelo Nepi UPF, que se detém no desempenho individual de cada empresa atendida.

A pesquisa apontou que as empresas que investiram na capacitação profissional obtiveram melhor média de desempenho nas áreas especificadas, bem como um melhor índice de desempenho empresarial. Ainda, identificaram-se as áreas mais sensíveis em relação aos investimentos em capacitação no âmbito das pequenas empresas, as quais geram maior retorno, elevando os resultados, como é o caso de marketing e vendas.

Os dados aludem à necessidade e ao papel importante da capacitação no desempenho dos trabalhadores, bem como no desempenho empresarial. Trabalhadores capacitados, conforme apontam Abbade, Zanini e Souza (2012), Combs, et al. (2006), Magalhães et al. (2009), Santos e Mourão (2011), produzem mais, têm potencial de transformação de antigos hábitos, desenvolvem atitudes, aperfeiçoam seus conhecimentos, aumentando sua satisfação em relação à natureza da tarefa, como também em relação à satisfação da chefia e, com isso, contribuindo com o desempenho empresarial.

A partir do exposto, entende-se que o objetivo delineado neste artigo foi atendido, trazendo contribuição teórica para os estudos sobre gestão de pessoas, especificamente sobre a contribuição da capacitação no desempenho empresarial. Do ponto de vista prático, acredita-

se que este estudo fornece subsídios importantes a partir das reflexões aqui propostas e procura tornar notória a importância da capacitação para o desenvolvimento das micro e pequenas empresas. Além disso, a análise realizada nesse estudo poderá subsidiar o trabalho do Núcleo de Extensão Produtiva da UPF, melhorando o desempenho das micro e pequenas empresas da região no incentivo à capacitação de seus trabalhadores.

Considera-se como limitação desta pesquisa que os resultados apresentados focalizaram especificamente as áreas de compras e estoques, planejamento, programação e controle da produção, marketing e vendas. Assim, não se pretende tirar conclusões absolutas, mas sim, contribuir com alternativas que impulsionem a reflexão sobre o desempenho das micro e pequenas empresas à luz da capacitação.

Por fim, como sugestão para estudos futuros, propõe-se identificar a influência da capacitação em outras áreas das micro e pequenas empresas. Também, é sugerida a realização de um estudo comparativo entre empresas de grande porte e de pequeno porte, com a finalidade de identificar a influência da capacitação no desempenho de ambas.

REFERÊNCIAS

ABBADE, E. B.; ZANINI, R. R.; SOUZA, A. M. Orientação para Aprendizagem, Orientação para Mercado e Desempenho Organizacional: Evidências Empíricas. **RAC, Rio de Janeiro**, v. 16, n.1, art.7, p.118-136, jan/fev, 2012. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n1/a08v16n1.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

BAKER, W. E.; SINKULA, J. M. The synergetic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 27, n.4, p.411 427, 1999. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1177%2F0092070399274002#page-1>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

BITENCOURT, C. **Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CANTALONE, R. J.; CAVUSGIL, S.T.; ZHAO, Y. Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. **Industrial Marketing Management**, v. 31, n.6, p.515-524, 2002. Disponível em: <http://www.aicit.org/AISS/pp/44_AISS5-731.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2015.

COMBS, J.; LIU, Y.; HALL, A.; KETCHEN, D. How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. **Personnel Psychology**, v. 59, n.3, p.501-528, 2006. Disponível em:

<<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x/full>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1.ed. 4 reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, J. C. O. A.; KURCGANT, P. Capacitação profissional do enfermeiro de um complexo hospitalar de ensino na visão de seus gestores. *Acta paul. enferm.* [online]. v. 22, n.1, p.31-36. 2009. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/apv/v22n1/a05v22n1.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

FOLTRAN, C. U.; LOURENÇO, H. C. A.; GAVIOLLI, J. S.; ROSA, R. B.; SILVA, R. F. S.; GALVAO, R. C. B. Treinamento e desenvolvimento de pessoas: o sucesso das organizações.

Disponível em:<<http://www.uniabeu.edu.br/publica/index.php/alu/search/search>>. Acesso em: 3 de jul. 2015.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed.6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

GONÇALVES, A.; MOURÃO, L. A expectativa em relação ao treinamento influencia o Impacto das ações de capacitação? **RAP, Rio de Janeiro**, v. 45, n.2, p.483-513, mar/abr. 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n2/09.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

GUPTA, A. K.; GOVIDARAJAN, V. Business unit strategy, managerial characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation. **Academy of Management Journal**, v. 27, n.1, p.25-41, 1984. Disponível em: <<http://www87.homepage.villanova.edu/kevin.d.clark/GuptaGovindarajan%20HQ%20subsidiary%20relations%20AMJ%201984.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

HAIR JR., J. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Tradução: Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KAPLAN, R. S.; NORTON, P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. 26. Tradução: Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

LOIOLA, E.; LEOPOLDINO, C. B. Aprendizagem Organizacional e Desempenho: O Que Podemos Aprender dessa Relação? **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 13, n.2, p. 187-202, 2013. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v13n2/v13n2a07.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

MAGALHÃES, E. M.; OLIVEIRA, A. R.; CUNHA, N. R. S.; CARVALHO, A. A. T. F.; CAMPOS, D. C. S. A política de treinamento dos servidores técnico administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **RAP, Rio de Janeiro**, v. 44, n.1, p. 55-86, jan/fev 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n1/v44n1a04.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MATITZ, Q. R. S.; BULGACOV, S. O Conceito Desempenho em Estudos Organizacionais e Estratégia: um Modelo de Análise Multidimensional. **RAC, Curitiba**, v. 15, n. 4, art. 2, p.580-607, jul./ago. 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a03v15n4.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

NONAKA, I.; TAKEUSHI, H. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

OLIVEIRA, A. M. B.; OLIVEIRA, A. J. Gestão de Recursos Humanos: uma Metanálise de seus Efeitos sobre Desempenho Organizacional. **RAC, Curitiba**, v. 15, n.4, art. 5, p. 650-669, jul./ago. 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a06v15n4.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

PERIN, M. G.; SAMPAIO, C. H.; FALEIRO, S. N. O impacto da orientação para o mercado e da orientação para aprendizagem sobre a inovação de produto: uma comparação entre a indústria eletroeletrônica e o setor de ensino universitário de administração. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n.1, p.79-103, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n1/v8n1a05.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

RHEE, J.; PARK, T.; LEE, D. H. Drivers of innovativeness and performance for innovative SMEs in South Korea: mediation of learning orientation. **Technovation**, v. 30. n.1, p.65-75, 2010. Disponível em <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497209000625>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, J.R.V.S.; MOURÃO, L. Impacto do treinamento como variável preditora da satisfação com o trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 46, n.3, p.305-318, jul/ago/set 2011. Disponível em <<file:///C:/Users/Daniela/Downloads/v4603305.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

SANTOS, C. C. F.; BASSO JUNIOR, E.; BRAMBILLA, F. R. Treinamento e desenvolvimento de pessoal: estudo de caso na área operacional de um banco especializado em financiamentos. **Desenvolve**, v. 2, n.2, p.31-42, set.2013. Disponível em <file:///C:/Users/Daniela/Downloads/1148-3696-1-PB.pdf>>. Acesso em 30 nov. 2015.

SINK, D. S.; TUTTLE, T.C. **Planejamento e medição para a performance**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

TELÓ, A. D. Desempenho organizacional: planejamento financeiro em empresas familiares. **Rev. FAE, Curitiba**, v. 4, n.1, p.17-26, jan./abr. 2001. Disponível em

<http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v4_n1/desempenho_organizacional.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

WANG, C. L. Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 32, n.4, p.635-656, 2008. Disponível em

<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1147275>. Acesso em: 10 out. 2015.

WOOD JR. T.; MARIA J.T.; COOKE B. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). **Revista de Administração de Empresas -RAE**, São Paulo, v. 51, n.3, p. 232-243, maio/jun, 2011.