



Educação Corporativa na Engenharia Naval como ferramenta de competitividade

Fausto de Bessa Braga, MBA
Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro
fausto.bessa@amrj.mar.mil.br

Nélio Domingues Pizzolato, Ph.D
Universidade Federal Fluminense
ndp@ind. puc-rio.br

Introdução

- A recente retomada da produção naval está permitindo um processo de qualificação de mão-de-obra e de aprendizagem, pela montagem de redes de relações com fornecedores, melhoramentos logísticos e maior domínio de processos e de fluxos.
- A aprendizagem e o aumento da escala da produção, por sua vez, favorecem a redução dos custos de produção da indústria naval, tornando-a mais competitiva internacionalmente. (ANDERSON, 2006; FERRAZ, 2006; HENGST, 1997; MOYST & DAS, 2005)

Sumário

- Problema
- Caracterização
- Suposição
- Delimitação da Pesquisa
- Relevância
- Metodologia
- Conceitos – Fundamentação Teórica
- Conclusões – Resultado

Problema

- Somente no século XX entendeu-se pertencer à educação não apenas o ensino, mas também a pesquisa como produção de conhecimento e, até mesmo, a extensão como um serviço à sociedade.
- De uns tempos para cá e de agora em diante, o crescimento econômico será movido, sobretudo, pela educação e com o incremento do capital humano que ela produz.
- A competitividade crescente na disputa por mercados tem imposto às organizações, em geral, a necessidade de repensar a sua atenção e de estabelecer uma nova definição de negócios em busca de vantagens competitivas para uma organização.
- O conhecimento está, portanto, se transformando no recurso que mais agrega valor aos negócios e, por conseguinte, à economia.

Caracterização

- As empresas de engenharia naval, cientes da importância do conhecimento na sua arena de atuação, e impelidas a buscar e manter uma força de trabalho em processo permanente de aprendizagem vêm desenvolvendo diferentes estratégias de atuação objetivando a manutenção de empregados ou colaboradores com elevado potencial de agregação de valor.
- Um número considerável de organizações, em geral, criou a sua própria *escola de negócios*, organizações estas motivadas pela convicção de que interessa à empresa integrar o trabalho e a aprendizagem de maneira mais consistente, como forma de ampliar as habilidades de seus recursos humanos, visando à continuidade da prestação de um serviço de qualidade para a empresa.

Caracterização (Continuação)

- Meister (2004) reforça essa afirmação ao apontar que a proliferação destes cursos formais pelas próprias organizações é consequência do crescente interesse organizacional pelo desenvolvimento permanente de empregados capacitados.
- Muitas destas instituições têm estendido os seus programas de educação e treinamento a fornecedores, clientes, franqueados e, também, a outras empresas, criando assim uma cultura de responsabilidade social empresarial.
- Algumas destas instituições têm tornado os seus programas acessíveis ao público interessado em geral, e outras têm transformado "sua" educação corporativa, como uma fonte de receitas expressiva.

Suposição

- Supõe-se que a educação corporativa seja um fator relevante para o desempenho empresarial em razão dos seus impactos na gestão do conhecimento e, conseqüentemente, na gestão de negócios da engenharia naval.

Delimitação da Pesquisa

- O estudo foi conduzido pelo autor somente com base no referencial teórico sobre o tema até os dias atuais, no que tange a prática da educação corporativa no Brasil.

Relevância

- **Pessoal** – Educação x Trabalho – Interesse
- **Profissional** – Educação x Trabalho - Parceria
- **Acadêmico** – Estudos acadêmicos avançados
- **Sociedade** – Contribuição para gestores

Metodologia

- **Estratégia** - Descartes (1596 - 1650) – Complexidade
- **Quanto aos fins** – Pesquisa de investigação descritiva e exploratória (ECO, 1980).
- **Quanto aos meios** – Pesquisa bibliográfica (VERGARA, 2004).

Metodologia (continuação)

- **Coleta de Dados** - Pesquisa Bibliográfica
- **Tratamento dos Dados** – Forma qualitativa
- **Limitações do Método**
 - Subjetividade da interpretação do autor;
 - Inexistência de material de pesquisa e a sua aplicabilidade a casos reais em organizações da engenharia naval brasileira;
 - O tema “educação corporativa” é relativamente novo, e está em desenvolvimento, principalmente no país, que não dispõe de organizações interessadas de forma tão “efervescente” quanto nos países mais desenvolvidos.

CONCEITOS

- **Indústria da Construção Naval** – Base, Cenário e Formação M/O
- **Organização** – Delimitação - Estruturar + Relacionar
- **Estratégia** – Concepção + Transformação
- **Conhecimento e Aprendizagem** - Educação e Disseminação de Conhecimento
- **Gestão do Conhecimento** – Agregação de Valor
- **Educação Corporativa** - Ferramenta

Indústria da Construção Naval

- A indústria da construção naval impulsiona outros segmentos produtivos, seja através de sua diversificada demanda industrial ou indiretamente pela geração de emprego e renda.
- Os insumos da construção naval são responsáveis pelos ganhos de produtividade dos diferentes setores, o que justifica a sua denominação de “poderosa alavanca para desenvolvimento sustentado do país”.
- **Faturamento 2006 - US\$ 3 bilhões (Lanzarini, 2007)**
- **Mão-de-obra – 36 mil (2006), sendo 49% acima de 40 anos**
- **Investimentos em P&D – Coréia 4% PIB * Brasil 1% PIB**

Organização

- Chiavenato (1992), define como “ um organismo vivo, que se comporta em um ambiente mutável, cujos objetivos podem sofrer mudanças e alterações ao longo do tempo em face de mudanças internas ou externas”.
- Valeriano (1998) – Forma Sintética

Organizar = Estruturar + Relacionar

Estratégia

- É uma arte.
- Termo vasto e complexo – aceitando conteúdos e definições díspares.
- Mintzberg (2000) – “Processo idealizado ou apoiado pelas partes para planejamento, a fim de produzir os objetivos traçados para o futuro e também extrair os padrões do passado de uma organização”.

Conhecimento e Aprendizagem

- Rodriguez y Rodriguez (2001) afirma que o processo de formação do **conhecimento** se inicia através de eventos que ocorrem e, por sua vez, geram fatos e dados. Estes, quando devidamente tratados, manipulados e interpretados geram informações. Já estas informações quando testadas, validadas e codificadas, transformam-se em conhecimento.

Conhecimento e Aprendizagem

- **Aprendizagem** significa aquisição de conhecimento ou habilidade. Processo de integração e adaptação do ser ao ambiente em que vive, implicando em mudança de comportamento (BASSANI, NIKITIUK & QUELHAS, 2003).
- **Educação** – “Processo de desenvolvimento da capacidade intelectual, moral e física de alguém, ou de si mesmo” (FERREIRA, 2001).

DAEWOO

Treinamento e Educação

Segundo FERRAZ (2006), o treinamento neste estaleiro coreano começa com os operários ao invés dos supervisores, utilizando-se de pequenos grupos que trabalham juntos, e tem os seguintes assuntos relacionados:

- Motivação para mudança e comprometimento;
- Conhecimento técnico do trabalho;
- Técnicas de melhoria de qualidade;
- Melhorias de segurança;
- Benchmark nos mais eficientes estaleiros japoneses;
- Todos os níveis de funcionários foram fazer esse benchmark;
- “Um soldador na linha de montagem é a melhor pessoa para fazer o benchmark de solda”; e
- Os trabalhadores podem fazer um melhor trabalho, vendo os seus melhores competidores fazendo o deles.

Gestão do Conhecimento

- Forma de “olhar” a organização, em busca de pontos em que o conhecimento possa ser utilizado como vantagem competitiva: conhecimentos úteis oriundos da experiência, da análise, da pesquisa, do estudo, da inovação e da criatividade; conhecimento sobre o mercado, a concorrência, os clientes, os processos de negócio, a tecnologia e sobre tudo mais que possa trazer vantagem competitiva para a organização.
- Nonaka – **Espiral do Conhecimento**

Educação Corporativa

- Conceito – GE por Jack Welch (1955), e vem sendo definido como uma estratégia de Gestão do Conhecimento nas organizações para preparar seus recursos humanos, visando uma vantagem competitiva, adotando as características de permanência, consistência, proatividade, além de privilegiar os objetivos organizacionais.
- Meister (1999) define como um “guarda chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e a comunidade a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização”.

Conclusões

- **Competitividade** – valor de mercado
- **Perpetuidade** – cultura organizacional
- **Conectividade** – integração de conhecimento
- **Disponibilidade** – facilidade de acesso
- **Cidadania** - RSE
- **Parceria** – integração das pessoas
- **Sustentabilidade** – valor agregado ao negócio

Sugestões

- Acompanhamento sistêmico
- Nível de aceitação
- Nível de investimento
- Práticas da liderança
- Grau de competitividade
- Tendências de implementação
- Diferencial para redução de custos

Agradecimentos

- Ao IPIN
- Comissão Organizadora do XX COPINAVAL
- Comissão Científica do XX COPINAVAL
- Prof. Dr. Marvin Angel Gutierrez Morales
- A todos os presentes nesta Sessão

OBRIGADO !!!

Fausto de Bessa Braga, MBA

Nélio Domingues Pizzolato, Ph.D