

O CAPITAL HUMANO E SUA INFLUÊNCIA À INOVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL¹

Élvis Mognhon², Dieter Rugard Siedenberg³.

¹ Pesquisa realizada no curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí

² Aluno Regular do Programa de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí, membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Produção, Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo da Unijuí emognhon@yahoo.com.br

³ Professor do Programa de Mestrado em Desenvolvimento e do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação da Unijuí, coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Produção, Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo da Unijuí dieterr@unijui.edu.br

Introdução

A sociedade contemporânea, marcadamente influenciada pela grande possibilidade de acesso a informação, tem se deparado nas últimas décadas com uma realidade totalmente nova em termos de organizações empresariais. As organizações contemporâneas deixaram de se preocupar excessivamente com o capital físico, com os ativos e recursos tangíveis e passaram a se dedicar a outra esfera de capital, a saber, os ativos intangíveis de suas organizações: marcas, patentes, recursos humanos e intelectuais, capacidade de relacionamento com os clientes.

O capital humano na esteira dos ativos intangíveis é um tema relativamente novo no rol de discussão dos temas organizacionais. Apesar de seus pressupostos terem sido abordados pelo filósofo e economista Adam Smith, tem seu surgimento enquanto nomenclatura na década 60 com a publicação de um artigo por Theodore W. Schultz, na American Economic Review, com o título traduzido para o português como “Investindo em Capital Humano”.

A capacidade de inovação tem ganhado notoriedade nos últimos anos, especialmente em ambientes com necessidade de alta diferenciação. Parte-se do pressuposto de que espaços com alta densidade de capital humano possuem maior propensão à inovação. Tendo por base essa premissa o capital humano poderia ser compreendido com um fomentador e propulsor da inovação nas organizações empresariais. Nesse sentido, a presente pesquisa buscará compreender os aspectos teóricos constitutivos dos ativos intangíveis, analisando sua expressão e disseminação a partir do conceito de capital humano, tendo como pano de fundo o fomento a inovação no ambiente organizacional, especialmente analisado pela pesquisa junto às empresas de pequeno porte situada no município de Ijuí/RS.

Metodologia

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

Foi desenvolvida uma pesquisa exploratória de ordem fenomenológica, tendo por base materiais já elaborados, constituído principalmente de livros e artigos científicos, pertinentes à temática abordada. A pesquisa teórica serviu de substrato para compreender a realidade observada em quatorze empresas da região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, mais especificamente situadas no município de Ijuí/RS. As empresas foram escolhidas pelo vínculo com o Projeto de Extensão Produtiva e Inovação - Noroeste Colonial. Ainda, tomou-se como critério de delimitação a classificação do SEBRAE em termos de porte das empresas. Para a consecução dos objetivos da pesquisa foram entrevistados os gestores organizacionais.

Tabela 1: Classificação de empresas segundo o tamanho.

CLASSIFICAÇÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS	
	INDÚSTRIA	COMÉRCIO/SERVIÇO
Micro	1 a 19	1 a 9
Pequena	20 a 99	10 a 49
Média	100 a 499	50 a 99
Grande	500 e mais	100 e mais

Fonte: Sebrae (2001)

SEBRAE (2001)

Resultados e discussão

Os ativos intangíveis apresentam uma dificuldade maior no que concerne a sua possibilidade de mensuração. Tais ativos podem ser definidos como recursos imateriais controlados pela empresa e que são capazes de produzir benefícios futuros (SCHMIDT; SANTOS, 2009). Ativos intangíveis também podem ser definidos como um conjunto estruturado de conhecimentos, práticas e atitudes da empresa que, interagindo com seus ativos tangíveis, contribui para a formação do valor das empresas (KAYO, 2002).

No que concerne aos ativos intangíveis é possível dividi-los em dois grupos: os identificáveis e os não identificáveis. Os identificáveis podem ser exemplificados pelas marcas e patentes. Os não identificáveis podem ser contemplados o capital intelectual, entre outros fatores como qualidade, confiabilidade, tecnologia, lealdade dos clientes (SILVA, 2004).

Na sociedade atual informação e conhecimento complementam capital físico e financeiro, os recursos tangíveis são superados pelos recursos intangíveis em termos de importância estratégica, e a capacidade de transformar informações em conhecimento aplicado tornou-se a grande vantagem competitiva das empresas. O conhecimento tornou-se a principal matéria prima e resultado da atividade econômica, a inteligência organizacional deixou de ter um papel de coadjuvante e assumiu o papel de principal nas organizações contemporâneas (STEWART, 1998).

Na pesquisa realizada todos dos empresários entrevistados responderam afirmativamente à questão: Na sua concepção o nível de capital humano implica em uma maior propensão à inovação?

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

Um dos elementos que precisa ser destacado é a visão que os empresários têm da importância do capital humano para as organizações e especialmente no âmbito da inovação. Todos os gestores entrevistados apontaram que o elemento capital humano é primordial em suas organizações. Ao mesmo tempo, referiram que a grande lacuna hoje é o capital humano. Foi perceptível através das entrevistas que hoje há um considerável apagão de mão de obra qualificada, de capital humano disponível para as organizações.

Entre os ativos intangíveis presentes nas organizações atuais as pessoas passaram a ser mais valorizadas e compreendidas como fontes e aglutinadoras de diferencial competitivo. A concepção de que entre a gama de recursos intangíveis necessários às organizações as pessoas são o principal recurso das empresas e de todos os tipos de organizações (MAXIMIANO, 2011) tem ganhado adeptos, admiradores e seguidores.

O conceito de capital humano como recurso intangível para as organizações contemporâneas tem seu surgimento recente no âmbito das discussões acadêmico-científicas. Apesar do significado da expressão “capital humano” ter sido abordada pelo filósofo e economista escocês Adam Smith, foi utilizado pela primeira vez por Theodore W. Schultz, em 1961, num artigo publicado na *American Economic Review*, com o título “Investindo em Capital Humano” (CRAWFORD, 1994).

No artigo Schultz aborda de forma basilar o conceito, que posteriormente com a publicação da obra “O valor econômico da educação”, seria expandido e aprofundado. A reflexão do autor parte da problematização da importância dada a partir do século XX ao capital angariado pelos indivíduos a partir dos recursos da educação, do nível de escolaridade e da capacidade de buscar formações complementares.

Na corrente do pensamento econômico o conceito de capital humano foi sendo articulado e foi recebendo aportes consideráveis ao longo dos anos. O filósofo e economista Adam Smith, conforme referido anteriormente, de forma audaciosa para sua época, considerava, como parte do capital, todas as habilidades adquiridas ou utilizáveis de todos os habitantes de um país, e apresentava as sólidas razões para sua crença. Outro teórico, que pode ser considerado postulador do conceito de capital humano, é Irving Fisher que lançou o fundamento analítico de um conceito integrado do capital, abrangendo tanto o homem como os elementos materiais (SCHULTZ, 1967).

Segundo a pesquisa realizada o nível de escolaridade dos funcionários afeta a avaliação de sua competência e, conseqüentemente, a capacidade da empresa alcançar sucesso futuro. A inovação é extremamente influenciada pelos níveis de capacitação dos colaboradores. Nesse sentido, a educação formal ainda é um indicador importante porque os alunos nos níveis acadêmicos aprendem a processar grandes quantidades de informação (SVEIBY, 2003).

Muitas empresas têm feito a opção estratégica de investir em capital humano, oferecendo treinamentos, capacitações, subsidiando custos de formação acadêmica para seus colaboradores. Isso parte de elementos verificados de que o retorno do investimento em capital humano é cerca de três vezes maior do que o investimento em equipamentos (STEWART, 1998). Nesse sentido, nas organizações contemporâneas investir em capital humano é sinônimo de investimento positivo. Nas empresas analisadas foram verificadas as seguintes estratégias de fomento à inovação: treinamentos

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

internos, seguido de capacitações externas à empresa, do pagamento de bolsas de estudos e flexibilização nos horários de trabalho para garantir a qualificação dos funcionários. Nesse sentido, conforme foi observado na pesquisa realizada o processo de inovação está diretamente relacionado a existência de capital humano dentro da organização com ímpeto inventivo e capacidade de ousadia. É possível afirmar a partir da pesquisa com os gestores que a vantagem competitiva das organizações está relacionada ao investimento em capital humano. É possível compreender que o processo de geração de novos conhecimentos, componente fundamental para o exercício da inovação, é facilitado sobremaneira pela presença de capital humano nas organizações. Uma taxa maior de desenvolvimento de novos conhecimentos constitui-se na base para uma taxa mais elevada de desenvolvimento de inovações e novas tecnologias (CRAWFORD, 1994).

Conclusões

A pesquisa realizada comprovou a influência do capital humano sobre a inovação nas empresas analisadas. Nesse sentido, o capital humano tem sido o grande diferencial competitivo às empresas. Diversas estratégias capazes de estimular e fomentar a qualificação do capital humano, seja internamente ou através da constituição de parcerias com outras instituições, são utilizadas. O incentivo financeiro com o pagamento de bolsas de estudos e a flexibilização dos horários de trabalho, são outros exemplos capazes de demonstrar quanto os gestores estão empenhados nessa missão. A partir da pesquisa realizada é possível afirmar que o capital humano contribui significativamente com a inovação no âmbito das organizações investigadas.

Referências Bibliográficas

- CRAWFORD, Richard. Na Era do Capital Humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento. São Paulo: Atlas, 1994.
- KAYO, Eduardo K. A estrutura de capital e o risco das empresas tangível e intangível-intensivas: uma contribuição ao estudo da valoração de empresas. Tese (Doutorado em Administração) – FEA/USP, 2002.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Administração para empreendedores. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2011.
- SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José. Avaliação de ativos intangíveis. São Paulo: Atlas, 2009.
- SCHULTZ, Theodore William. O valor econômico da educação. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.
- SEBRAE. As Micro e Pequenas Empresas na Exportação Brasileira 1998-2011 Brasil. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/MPES_EXP_Brasil_1998_2011.pdf
Acesso em: 05 jun. 2014.
- SILVA, P. D. J. Análise financeira das empresas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XIX Jornada de Pesquisa

STEWART, Thomas A. Capital Intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas. 11. ed.
Rio de Janeiro: Editora Campus, 1998.