



# INSTRUMENTOS DE FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Claudiana Bezerra Ramos Rosa, claudinhabrosa@gmail.com; Antonio Ferreira Rosa Júnior, rosajunior@bol.com.br

## Introdução

Na sociedade do conhecimento a aprendizagem é fundamental para transformação da organização e seu desenvolvimento. As pessoas são a mola mestra desse processo, utilizando suas competências para atuarem de forma eficiente no processo produtivo do conhecimento crítico. As competências são mapeadas e os empregados orientados após construção de um perfil profissional a melhor função a ser desempenhada. Essas competências são conhecidas na aprendizagem como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

## Resultados

Na medida em que se aumenta o nível de qualificação profissional, mais a pessoa se torna produtiva, mais qualidade, e menos custo de produtos e serviços gerados. Atualmente, as nações mais industrializadas têm de 60 a 80% de sua força de trabalho com qualificação profissional elevada. No Brasil, esse percentual é de pouco mais de 1%, o que representa uma quantidade muito ínfima. (SILVA FILHO, 2011). Crawford (1994) faz observar, que o raciocínio da teoria do capital humano é o seguinte: a) as pessoas se educam; b) a educação tem como principal efeito mudar suas habilidades e conhecimentos; c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade; e d) maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas.

## Bibliografia

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.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: Uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DRUCKER, Peter. **A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo. Sobre administração**. Jan. 2008. Disponível em <<http://www.sobreadministracao.com/plano-de-carreira-sua-empresa-tem-que-fazer-um/>>. Acesso em: 02 abr. 2011.

FLEURY, Maria Teresa. **Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo, Atlas, 2001.

HARAZIM, Peter. In: BOOG, Gustavo G. (coordenador). **Manual de treinamento e desenvolvimento: Um guia de operações**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2004.

## Metodologia

Realizamos o estudo através de pesquisa bibliográfica onde relacionamos abordagens de autores como Drucker (2008), Dutra (2006), Fleury (2001), Harazim (2004), Ulrich (2003) entre outros. Onde focalizamos aspectos de desenvolvimento do capital humano e seus resultados organizacionais.

## Conclusão

A formação de capital humano dever ter foco na capacitação profissional e educação continuada. As instituições devem buscar inovar nas formas de capacitar e/ou fomentar a capacitação de profissionais. Esse foco em capital humano qualificado resulta num diferencial competitivo às empresas gerando novos produtos e conquistando novos mercados.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO  
SECRETARIA EXECUTIVA DO III FMEPT**

Endereço: Av. Prof. Luiz Freire, 500-Cidade Universitária Recife PE CEP. 50740-540  
Telefone: (81) 2125-1728 E-mail: [forum.mundial@reitoria.ifpe.edu.br](mailto:forum.mundial@reitoria.ifpe.edu.br) Home Page: <http://www.ifpe.edu.br>

## DECLARAÇÃO

Declaramos, para os devidos fins, que o trabalho com o título **INSTRUMENTOS DE FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES** foi apresentado por **CLAUDIANA BEZERRA RAMOS ROSA** na Mostra de Pôsteres do III Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica, realizado entre os dias 26 e 29 de maio de 2015.

O trabalho teve autoria de **CLAUDIANA BEZERRA RAMOS ROSA** e coautoria de **ANTONIO FERREIRA ROSA JÚNIOR, \*, \* e \***.

Recife, 13 de julho de 2015.

**ALAÍDE MARIA BEZERRA CAVALCANTI  
PRESIDENTE DA SE DO III FMEPT EM EXERCÍCIO**