

Sistemas Cognitivos e a Construção de Competências do Trabalhador na Indústria Química

Roberto N. de Aragão (Mestrando – MCTI), aragaorn@yahoo.com.br;

Camila S. Pereira-Guizzo (Orientadora – camila.pereira@fieb.org.br;

Paulo S. Figueiredo (Co-Orientador- MCTI), paulof@fieb.org.br ;

Faculdade SENAI CIMATEC

Palavras Chave: *e-Learning, Educação Corporativa, Competências e Indústria Química.*

Introdução

A discussão sobre o uso de sistemas cognitivos na construção de competências do trabalhador na indústria química, via educação corporativa, tem-se estendido a diversos temas associados às questões voltadas para a efetividade destes sistemas e sua contribuição na melhoria dos indicadores de desempenho, bem como na redução dos índices de acidentes na indústria.

Nesta dissertação pretende-se mostrar faces dessas questões, desenvolvendo reflexões na busca de uma resposta para a pergunta: Quais as vantagens e principais características do *e-Learning* corporativo para atender as estratégias de redução dos índices de acidentes na indústria química?

Nessa pesquisa pretendemos também identificar as principais características que conferem efetividade ao *e-learning* corporativo para atender as estratégias de redução dos índices de acidentes na indústria química, utilizando como espaço empírico, o estudo de caso da Dow Brasil Ltda. – unidade Aratu/BA. Há uma série de aspectos metodológicos no *e-learning* que impactam no resultado em termos de redução de acidentes que nos levam a considerar no presente estudo as seguintes hipóteses:

1ª Hipótese: O Sistema de *e-learning* é mais efetivo na forma WBT (Web Based Training/Treinamento baseado em WEB), onde o usuário tem a possibilidade de realizar seus treinamentos no local de trabalho ou em casa conforme suas necessidades.

2ª Hipótese: O Sistema de *e-learning*, juntamente com outros suportes do ambiente corporativo, é mais efetivo do que o treinamento tradicional, em termos de aprendizado e impacto na redução de acidentes.

Para alcançar o objetivo geral da presente pesquisa apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

1-Avaliar o nível de satisfação dos empregados, líderes e coordenadores de treinamento no uso, aceitação e impacto do sistema de treinamento online (*e-learning*) na Dow, comparando períodos anteriores e posteriores a implementação do *e-learning*;

2-Classificar os tipos de falhas utilizando o modelo conceitual de Reason (Reason, 2006) por meio de consulta a bancos de dados da empresa (GIRD- Global Reporting Incident e E&AT-Event e Action Tool), ao longo do período 2001 a 2015;

3-Verificar o impacto do sistema de treinamento nos acidentes especificamente causados por falhas de treinamento.

Dentro desta estratégia da aprendizagem corporativa as corporações atualmente buscam sistemas de *e-learning* que possibilitem a difusão deste conhecimento de forma sistêmica possibilitando que o conhecimento chegue a todos os níveis da organização e favorecendo o alcance de seus objetivos e metas entre elas a redução de acidentes citada por Reason (2006). O sistema de educação corporativa viabiliza uma atuação profissional diferenciada, estimulando o colaborador a construir e, ou, modificar a realidade organizacional por meio da reflexão crítica. A educação corporativa, portanto, representa uma escolha estratégica das organizações (Eboli, 2004).

O *e-learning* surge então como ferramenta suporte no processo de desenvolvimento de competências que é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas, (Fleury, 2001).

Metodologia

Pretendemos confirmar a efetividade do e-learning na redução de acidentes na Dow que será verificada a partir da quantificação e análise dos resultados e causas de acidentes nos últimos 14 anos e questionário aplicado aos coordenadores de treinamento e líderes das áreas de projeto, manutenção e operação da unidade Dow Química Ltda., localizada no Centro Industrial de Aratu – Candeias/BA. Basicamente nesta pesquisa trabalhar-se-á com o programa “My Learning” que foi implementado globalmente pela Dow Chemical Corporation em 2008 para atender as demandas de treinamento em todas as suas unidades operacionais e escritórios administrativos, localizados em mais de 36 países com um público alvo atual de 85.000 colaboradores que utilizam esse sistema como ferramenta para gerenciamento dos seus respectivos planos de treinamentos, formados por 15.000 currículos que são constituídos por cerca de 30.000 classes online e presencial, conforme a função que cada empregado desempenha na Companhia.

Conclusões

Acidentes de trabalho podem ter origem em fatores gerenciais, técnicos, procedimentais e de segurança. Em todos os casos treinamento pode ser considerado fator fundamental no processo de eliminação de situações inseguras no ambiente de trabalho, neste sentido tentaremos verificar nesta pesquisa se a utilização do sistema de treinamento online (e-learning) e suas características estruturais, favoreceram a redução de acidentes e promoveu uma melhor disseminação do conhecimento na Dow Brasil Ltda.

Referências

MENESES, P.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. **Manual de Treinamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

BORGES-ANDRADE, J.; ABBAD, G.; MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

REASON, J. **Managing the Risk of Organizational Accidents**. USA: Ashgate, 1997.

MARTINS, L. Educação Corporativa e Desempenho Estratégico. **Revista de Administração FACES Seminário Anual de Pesquisa - 2016**

Journal, Belo Horizonte, Vol. 13, setembro 2014. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/1941/1583> . Acesso em: 13 dez 2015.

FLEURY, M.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, SP, Edição Especial 2001.