

O RECONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Renata Silva Machado¹

Orientadora: Lidia Chagas Santana²

RESUMO

A educação corporativa passou a ser reconhecida como um processo de capacitação profissional que agregar valor à empresa, que expande a sua vantagem competitiva. As constantes transformações nas organizações, a valorização das competências dos funcionários e de suas oportunidades de aprendizagem se tornaram atributos centrais, as organizações passaram a privilegiar cada vez mais os investimentos em gestão de pessoas, para além do aprimoramento de equipes visando seu alto desempenho, nos últimos anos, o termo educação corporativa tem se tornado comum entre as instituições, que evidenciam a preocupação através de mudanças na área de treinamento e desenvolvimento voltada para a aprendizagem organizacional como um ativo no gerenciamento de pessoal. Neste trabalho foi utilizado o método de pesquisa exploratória, primária e descritiva com a finalidade de apresentar uma abordagem conceitual sobre o que é a educação corporativa através de um estudo de pesquisa bibliográfica sobre o tema.

Palavras-chave: Universidade Corporativa, organizações, capacitação.

¹ Bacharel em Administração de empresas – Fundação Visconde de Cairu; Cursando Tecnólogo Gestão de Recursos Humanos – Fundação Visconde de Cairu/ e-mail: renata1336@icloud.com

² Professora graduada em letras vernáculas/ Especialista em Literatura/ Docente Orientadora de projeto integrador 4 com produção científica / e-mail: lidialadas@yahoo.com.br

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, a minha família por todo incentivo. Ao meu noivo Paulo por todo suporte, parceria, afeto e auxílio até aqui. Aos mestres e professores que contribuíram para minha formação, em especial, Patrícia Jorge, Telma Benevides e Wellington Gomes. A minha professora orientadora Lídia Ladas pelos conhecimentos partilhados. GRATIDÃO!

INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva tratar da importância de ter profissionais realmente preparados para lidar com desafios de mercado nos dias de hoje, em que o conhecimento é uma ferramenta central em qualquer negócio, onde desenvolver pessoas se tornou mais estratégico e com a finalidade de criar uma gestão de competências. Assim como seus profissionais, as organizações necessitam priorizar e filtrar as informações que realmente serão úteis nos seus serviços. Isso se atribui ao ambiente dinâmico em que as organizações empresariais estão inseridas, que requer cada vez mais o desenvolvimento de ações voltadas à constante capacitação das pessoas, com vistas a torná-las mais eficazes naquilo que fazem. GIL (2001, p. 119).

Sabe-se que o ambiente corporativo exige das empresas e de seus integrantes um desenvolvimento constante. Hoje, a realidade do mercado tem, entre suas características, um alto grau de dinamicidade, o que aumenta a necessidade de transformações. Transformações essas que envolvem a capacidade de gerenciar, desenvolver pessoas integralmente e que justifica o crescimento da implementação da universidade corporativa por parte das organizações; segundo o SEBRAE, o treinamento e desenvolvimento dos funcionários não devem ser encarados então como uma fase passageira, mas como um processo de constante melhoramento e transformação de toda a equipe de trabalho. Logo, treinar e desenvolver são métodos de aprendizagem, que visam ampliar as qualidades nas pessoas, porém são processos diferentes.

A união entre o RH e a educação corporativa gera uma modernização de procedimentos, com a finalidade de criar uma cultura de aprendizado, desenvolvimento de competências e adoção de valores alinhados aos objetivos e às metas da organização, que trazem como, equipes mais produtivas, qualidade nos resultados, maior competitividade no mercado, padronização dos comportamentos e atitudes e desenvolver um processo de construção do conhecimento organizacional.

Toda organização precisa compreender que proporciona crescimento à empresa, fornecendo uma base sólida de capital intelectual, que é um dos aspectos que mais influência no valor de uma organização; desenvolver pessoas significa

cuidar do seu principal ativo, é a partir delas que toda e qualquer operação será executada. Empresas de sucesso dependem do êxito individual e coletivo de seus colaboradores, sendo esse resultado uma representação concreta do retorno sobre o investimento que é feito, para isso, o RH é fundamental para implementar e possibilitar esse desenvolvimento.

HISTÓRICO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA:

A universidade corporativa é uma composição educacional, que exerce com o objetivo de auxiliar estrategicamente as organizações, elas têm como finalidade de educar e oferecer treinamentos para colaboradores em vários níveis para que as organizações possam atuar com mais produtividade, eficiência e gerar melhores resultados, a pesar do nome “universidade” não necessariamente irá se referir a uma universidade.

As universidades corporativas Elas emergiram dos departamentos de treinamento e desenvolvimento e se desenvolveram com a ascensão do modelo econômico baseado na informação e no conhecimento surgido na metade do século XX (ALPERSTEDT, 2001; MEISTER, 1999 surgiram nos Estados Unidos com o objetivo de oferecer uma educação continuada promovida pelas empresas, como complemento estratégico do gerenciamento do aprendizado e um serviço educacional particularmente voltado ao público interno das organizações.).

A primeira empresa a abrir uma universidade corporativa foi a General Motors dentro da organização em 1927. O princípio fundamental da GMI (General Motors) é de promover produtividade por meio de desenvolvimento do capital humano que é a base da estrutura contemporânea das universidades corporativas. No início do século XX, existiam iniciativas de programas de treinamento para desenvolver e manter o serviço que eram totalmente voltados para os colaboradores internos, com pouco realce em diplomas ou créditos, com o avanço da revolução industrial em indústrias como química, manufatura, seguradora, de serviço público e editora, a educação corporativa tornou-se popular. Nessa época, o termo universidade corporativa não existia. Uma vez que diplomas e graus acadêmicos não são cruciais, muitas corporações determinam oferecer seus próprios programas de desenvolvimento para colaboradores, com intuito de trazer treinamento e aprendizagem para o ambiente de trabalho, e esse esforço colaborou para o

surgimento de um movimento a favor da educação corporativa. Outro exemplo é a empresa Walt Disney, resolveu desenvolver a educação corporativa de seu próprio corpo de funcionários dentro da empresa. Esse investimento em capital humano sem o auxílio de parceiros educacionais externos à organização encaminhou a um crescimento da credibilidade corporativa, e isso levou a alguns programas de treinamento corporativo a alcançar o reconhecimento na metade do século XX. Desenvolver pessoas é pensar no futuro, nas novas habilidades e competências que serão requisitadas do profissional. O desenvolvimento ajuda o indivíduo a pensar de forma global, a ampliar seus horizontes através de ideias e conceitos. Tomando o gerente de tributos como exemplo, a empresa pode acreditar que esse profissional seja no futuro um líder multiplicador de conhecimento em sua área, dessa forma a empresa através de programas de desenvolvimento despertará competências de liderança ainda não reveladas no profissional, mas indispensáveis para o futuro cargo que ele possa ocupar. (JORGE, et al.2005).

TECNOLOGIAS UTILIZADAS NA UNIVERSIDADE CORPORATIVA:

As organizações devem considerar os recursos de tecnológicos disponíveis e fundamentais para o processo de aprendizagem. Meister (1999) aborda critérios que devem ser definidos para a seleção dos meios tecnológicos, que expande desde os recursos financeiros acessíveis até o tempo disponível para desenvolver a solução de aprendizagem. A partir destes critérios, as organizações terão um parecer de qual método tecnológico atenderá melhor as suas demandas.

Com a crescente popularização da educação corporativa as empresas estão deixando de utilizar treinamentos tradicionais para implantar o conceito de universidade corporativa. Meister (1999) aborda que as empresas perceberam a necessidade de mudar o foco de treinamentos em uma sala de aula, cujo objetivo era desenvolver qualificações isoladas, para o desenvolvimento de uma cultura de aprendizagem contínua, na qual os colaboradores aprendem e compartilham inovações e novas práticas visando solucionar problemas reais. Com isso, as alternativas usadas são: campus virtual, programas educativos, destintos acervos de informações, como, internet, bibliotecas, sistemas gerenciais, indicadores de desempenho, centro de documentação, manual de qualidade e treinamentos, aprendizagem via multimídia, que inclui animação, vídeo, áudio, gráficos, gamificação, palestras, vídeo aulas e outros recursos que são associados ao

computador. Existe também o meio disponível de aprendizagem via satélite que pode atender a um grande número de pessoas com um custo menor em relação aos métodos tradicionais.

DIFERENÇA ENTRE A UNIVERSIDADE CORPORATIVA E UMA UNIVERSIDADE TRADICIONAL

Alguns pontos diferenciam a universidade corporativa da tradicional, os principais são o vínculo com uma organização e o fato de possuir legislação própria. Já que a universidade corporativa é uma instituição completamente controlada por uma empresa, o vínculo mantido com a organização permite que a universidade esteja focada em suas necessidades internas, desafios e na capacitação apenas dos seus colaboradores. Por mais que esteja ligada ao mercado a universidade tradicional não é totalmente focada para as necessidades específicas e para os colaboradores de uma organização.

A autonomia garantida às universidades corporativas permite que a mesma funcione com cursos livres, enquanto os cursos ofertados pela tradicional são regulamentados pelo Ministério da Educação (MEC). Sendo assim, as vantagens de investir em uma universidade corporativa é a capacitação personalizada e direcionada ao objetivo da organização, incentivo ao capital intelectual e a redução de custos.

AS DIMENSÕES DO RH COM AS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

As métricas de RH e indicadores são instrumentos para medir os resultados dos processos de uma organização, das tarefas e estratégias de determinado setor ou projeto específico, é através desses instrumentos que se torna possível comprovar se as decisões estão progredindo conforme o projetado. As universidades corporativas operam no aprimoramento dessas métricas de várias formas. E dessa forma diminuem a ocorrência de falhas já que os colaboradores estão mais treinados e capacitados. Desta forma, se fortalece os indicadores de produtividade e de receita por colaborador, e reduz custos.

Os centros internos de ensino mostram aos colaboradores que a empresa se preocupa em investir no seu desenvolvimento, que o crescimento de cada profissional é importante e que eles são necessários para a empresa, e o resultado desse investimento é a redução do turnover e o índice de absenteísmo.

O OBJETIVO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

O seu principal objetivo é de aparelhar uma adequada estrutura para o treinamento de colaboradores e gerentes. A universidade corporativa atua também no campo do desenvolvimento da liderança e nas estratégias para manter a competitividade corporativa em uma economia.

AS PRINCIPAIS MANEIRAS PARA O FUNCIONAMENTO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

As duas principais maneiras de uma universidade corporativa funcionar são através da criação de trilhas de aprendizagem e a estratégia de aprendizado.

As trilhas de aprendizagem são estruturadas por uma sequência de atividades complementares focada para o treinamento e desenvolvimento empresarial, esse compilado de tarefas é construído de acordo com o nível de conhecimento, que seja dos colaboradores, seja dos gestores e lideranças.

As estratégias de aprendizagem consistem em um programa de aprendizado contínuo, no qual é desenvolvido um ciclo de evolução e crescimento profissional focado nas mudanças do comportamento de consumo e nas demandas do mercado.

PASSOS PARA ESTRUTURAR UMA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Para alcançar e mesurar os resultados e benefícios de uma universidade corporativa é necessário que o processo de estruturação e de implementação sejam feitos com cuidado e planejamento.

É preciso que toda empresa passe por uma análise de desempenho, para que seja possível identificar os níveis de conhecimento, produtividade que orientarão os processos e conteúdos de aprendizagens.

É fundamental fazer um orçamento dos investimentos necessários para a implementação da universidade, normalmente, são itens comuns de aprendizagem, como, quadros, mesas, Datashow. É importante priorizar as tecnologias, a mesma aprimora, otimiza e melhora os resultados, além de reduzir diversos custos.

MELHOR DESEMPENHO DE TODA EMPRESA

Todos saem ganhando, pois, a pesar de as universidades corporativas focarem e investirem nos colaboradores, as empresas tem cada vez mais profissionais alinhados, atualizados, capacitados e bem treinados, sendo assim, esses colaboradores se tornam mais produtivos, trabalham melhor e auxiliar o desenvolvimento de todo o negócio. Além disso, os conhecimentos adquiridos serão focados e estarão em sintonia com as estratégias da organização.

OS CINCO PILARES DO CENÁRIO GLOBAL

Para Meister (1999), através de seu estudo de pesquisa, consolidou que o modelo de educação corporativa possui cinco pilares do cenário global:

1) Surgimento da organização flexível, por processos e horizontalizada:

Onde a organização necessita se ágil na adaptação, as transformações da realidade atual;

2) Emergência da gestão do conhecimento:

No passado as empresas estavam focadas nos levantamentos de valores contábeis, que são os valores de mercadorias, máquinas, prédios e terrenos da empresa. Todavia, atualmente vivendo na Era do conhecimento, hoje a grande fonte de riqueza e diferenciação entre as empresas são os conhecimentos possuídos;

3) Volatilidade da informação e obsolescência do conhecimento:

A pesar das vantagens e benefícios gerados, o conhecimento se torna obsoleto rapidamente;

4) Foco na empregabilidade:

É necessário preparar para a empregabilidade e não para o emprego atual;

5) Mudança no mercado da educação geral:

Visto que o foco da educação passa a ser na empregabilidade, a educação corporativa deve estar alinhada as estratégias da organização, ou seja, as técnicas de treinamento aplicadas somente para consertar as falhas da organização, devem ser readequadas para os métodos capazes de obter vantagens competitivas, para obter sucesso na empresa através da educação corporativa, é necessário que haja engajamento de toda empresa (TIMÓTEO,2009).

A Educação Corporativa, dentro desta proposta, tem evoluído no âmago das organizações para complexos sistemas permanentes de ensino, denominados Universidades Corporativas. Estas seriam verdadeiras Universidades, presenciais ou virtuais, no sentido de que podem estar dentro dos quadros das empresas ou fora, mas objetivam o mesmo propósito, ou seja, servir como uma solução integrada para a capacitação das pessoas da organização. (MORETTI, 2001, p. 5)

Para Eboli (2002), a implantação da educação corporativa traz para a organização estratégias na construção de modelos de gestão de competências como também a gestão do conhecimento, onde, através destes dois modelos é possível planejar as competências críticas, ao qual, diferenciará a empresa estrategicamente. Segundo a mesma autora, ilustra na Figura 1, abaixo, a importância sobre a implantação da educação corporativa.

Figura 1 - Sistema Integrado de Educação Corporativa

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

POR QUE FAZER ?
COMPETITIVIDADE
 INSTALAR, DESENVOLVER E CONSOLIDAR AS COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

SISTEMA INTEGRADO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O QUE FAZER ?
DESENVOLVER INTELIGÊNCIA EMPRESARIAL
 IMPLEMENTAR MODELO DE:
 → GESTÃO DO CONHECIMENTO
 → GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
 Prof. Marisa Eboli - FEA/USP

COMO FAZER ?
ATRAVÉS DAS PESSOAS
 ESTIMULAR APRENDIZAGEM QUE FAVOREÇA:
 → DISSEMINAÇÃO DA CULTURA
 → FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS
 → AUTODESENVOLVIMENTO

Crie treinamentos inovadores

Experimente Grátis a plataforma LMS Engage

26°C Paric. nublado

FOR PTR2 17:59 30/06/2022

ABC DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL

De acordo com Eboli (2002), a adoção do conceito de Educação Corporativa surgiu no Brasil no início da década de 90 — acompanhando o movimento do mercado, cada vez mais globalizado, para que as organizações investissem na qualificação de seus colaboradores como forma de obter um diferencial competitivo. Ainda na década 90, mais precisamente no ano de 1996, nasceu o DOT Digital Group — especialista no desenvolvimento de soluções para Educação Corporativa Digital. Uma história que se iniciou nos primeiros anos da Educação Corporativa no país, acompanhando a evolução do ensino a distância no Brasil, uma vez que a empresa surgiu no mesmo ano em que o Ministério da Educação criou a Secretaria de Educação a Distância.

A B C DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO BRASIL

A	B	C	D	E	F
Abramge	Banco do Brasil	Caixa	Datasul	Elektro	Fiat
Abril	BankBoston	Carrefour		Elettronorte	Ford
Accor	BNDES	Citigroup		Elma Chips	
Alcatel		CNI-IEL		Embraer	
Alcoa		Coca-Cola		Embratel	
Algar		Correios			
Ambev					
Amil					
Associl					
G	I	M	N	O	P
Globo	Illy Café	Martins	Natura	Oracle	Petrobrás
GM	Itaú	McDonald's	Nestlé	Orbitall	Previdência
		Metrô - SP	Novartis	Origin	
		Microsiga			
		Motorola			
R	S	T	U	V	X
Real-ABN	Sabesp	Tam	Unimed	Vallé	Xerox
Redebahia	Sebrae-RS	Telemar	Unisys	Visa	
Renner	Secovi	Tigre		Volkswagen	
	Senac-SP				
	Sesi				
	Siemens				
	Souza Cruz				

Prof. Marisa Eboli - FEA/USP

OS DOZE PRINCÍPIOS E PRÁTICAS DE SUCESSO

Eboli (2004) traz que, atualmente, muito se discute sobre princípios e práticas de sucesso em um sistema de educação corporativa. Para a autora, princípios são as bases filosóficas, bem como os fundamentos que norteiam as ações em termos qualitativos, e os mesmos darão origem a um plano estratégico consistente. Para que a estratégia se torne prática, são necessárias algumas escolhas integradas, por exemplo, a cultura, a estrutura, a tecnologia, os processos e o modelo de gestão da empresa, transformando princípios em ações, práticas, hábitos e exercícios corporativos capazes de gerar comportamentos coerentes com a estratégia definida.

A partir dessa reflexão, Eboli (2004) define doze “Princípios de Sucesso” e práticas para um sistema de Educação

1. Comprometimento da alta cúpula com a Educação Corporativa;
2. Identificação das competências críticas: empresariais e humanas;
3. Ações e programas educacionais concebidos a partir da identificação das competências críticas (empresariais e humanas);
4. Sistema de gestão do conhecimento estimula o compartilhamento de conhecimentos e troca de experiências;
5. Intensiva utilização da tecnologia aplicada à educação "Aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar";
6. Adoção da educação "inclusiva" - público interno e externo;
7. Forte compromisso da empresa com a cidadania empresarial;
8. Veículo de fortalecimento e disseminação da cultura;
9. Líderes e gestores se responsabilizam pelo processo de aprendizagem;
10. Na avaliação dos resultados dos investimentos em educação são considerados os objetivos do negócio;
11. Formação de parcerias com instituições de ensino superior;
12. Venda de serviços, tornando-se um centro de resultados;

As Organizações precisam consolidar e disseminar valores e princípios de forma consistente, a fim de que os mesmos sejam incorporados pelos colaboradores, direcionando assim seu comportamento. Cabe ainda à área de gestão de pessoas uma atuação mais estratégica, direcionada às competências pessoais e empresariais, com o auxílio de uma métrica de acompanhamento de resultados individuais e para o negócio (EBOLI, 2004). As práticas de Educação Corporativa devem favorecer uma atuação profissional impregnada de personalidade, beneficiando uma postura empreendedora, com formação de líderes eficazes, postura voltada à aprendizagem contínua e autodesenvolvimento, fortalecendo indivíduos talentosos e competentes.

REFERÊNCIAS

ANTONIO CARLOS GIL, 2001, p. 119.

CÉSAR, Marcelo Barbosa et al. Avaliação dos serviços de consultoria realizados pelo SEBRAE-GO nas empresas de micro e pequeno porte, na cidade de Goiânia, no ano de 2000. 2002.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa**. Saraiva Educação SA, 2018.

Patrícia Jorge & Tânia Azevedo 2005.

CORTELLA, Mario Sergio; MUSSAK, Eugenio. **Liderança em foco**. Papirus Editora, 2013.

CRUZ, Daniele. Educação corporativa: a proposta empresarial no discurso e na prática. **Educação em Revista**, v. 26, p. 317-357, 2010.

ALPERSTEDT, Cristiane. Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, p. 149-165, 2001.

MEISTER, Jeanne C. Educação corporativa. In: **Educação corporativa**. 2005. p. 296-296.

EBOLI (2004).