

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO ESTRATÉGIA: PESQUISA NO SUL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Campos dos Goytacases, RJ - 05/2009

Evandro Paulo Bolsoni

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro UENF ebolsoni@uenf.br

Carlos Henrique Medeiros de Souza

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro UENF chmsouza@uenf.br

Categoria: F - Pesquisa e Avaliação

Setor Educacional: 4 - Educação Corporativa

Natureza do Trabalho: A - Relatório de Pesquisa

Classe: 1 - Investigação Científica

RESUMO: *A educação renova-se a cada momento, a todo instante estamos aprendendo, ensinando, trocando informações e gerando algum tipo de informação, as organizações mantêm-se na vanguarda da era do conhecimento. Um novo contexto surge, valorizado, em que se trata da sobrevivência por meio das estratégias, todos interagem e colaboram para o sucesso da organização impulsionando cada vez mais a busca pela educação continuada, ou pode se dizer, permanente ou ainda perpétua, que proverá ao colaborador e organização a vivência do aprender a aprender em um processo natural de aprendizagem. Este trabalho faz um levantamento da perspectiva empresarial com foco na educação corporativa, ressaltando a importância da informação, aprendizagem, gestão do conhecimento, novas tecnologias e o uso da educação corporativa como estratégia da organização. Foram pesquisadas empresas do sul do Estado do Espírito Santo em relação à educação*

corporativa e sua utilização. Por fim, apresentam-se as pesquisas e recomendações em educação corporativa.

Palavras-chave: *treinamento; estratégia; gestão do conhecimento; educação corporativa.*

Introdução

De alguma forma, e a todo o momento, estamos aprendendo, ensinando, trocando informações e gerando algum tipo de informação. Devido às mudanças ocorridas nas últimas décadas, economia, estratégias, embargos comerciais a países, crises e globalização levaram muitas empresas a buscarem e conceberem a era do conhecimento, enfim, tanto empresas buscam melhoria em seus processos e produtividade, como também a sociedade reconhece que é hora de valorizar o capital humano.

Bayma (2004, p. 4) descreve que “temos, portanto, de um lado, o vazio intelectual, alimentador de ilusões identitárias, e, de outro, o fundamentalismo eletrônico, produtor de identidades artificialmente coesas”, contudo, a sociedade hoje, em mudança constante, em cada momento de transformação, se torna mais vinculada à tecnologia.

Educação Corporativa

Para SILVA et. al a Educação Corporativa (EC):

(...) configura-se nos conceitos de um processo contínuo de ensino/aprendizagem definido a partir das estratégias organizacionais, o que possibilita o desenvolvimento de competências que vão proporcionar uma base sólida para a geração de vantagens competitivas nos negócios. (2004, p. 122)

A EC é um processo em que todos os colaboradores se envolvem em um constante aprendizado que visa melhorar o desempenho e aumentar sua produção nos negócios. Podemos dizer então que a EC compreende a filosofia que orienta todas as atividades realizadas para identificar, modelar, difundir e aperfeiçoar as competências essenciais para o sucesso de uma organização, mas há muita terminologia empregada em torno da idéia de educação, como processo que deve se prolongar durante a vida adulta: Educação permanente.

Princípios da Educação Corporativa

EC é uma estratégia a mais no processo evolutivo, aproximando-se de uma série de princípios existentes nas estruturas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), incorporando-se, reinventando e acrescentando novos

princípios no sentido de atender as necessidades organizacionais na era do conhecimento.

Princípios Filosóficos, Metodológicos e Empresariais

Conforme descreve Silva et al (2004, p. 123), os princípios filosóficos constituem a base ao conceito de EC, bem como suas práticas: Formação de senso crítico; Mudança cultural; Valorização do ser humano e Visão sistêmica.

Caracterizam a atuação prática de EC, privilegiando interações em grupos, valorizando experiências individuais e em organizações, incentivando o auto-desenvolvimento: A utilização de técnicas vividas; Permanente medição de resultados; Motivação, estímulo, agente de mudança e transformação.

A direção e o planejamento estratégico configuram a direção em que a EC está alinhada e em sintonia com a identidade e cultura da organização e indivíduos: Atividades práticas de aprendizagem; Desenvolvimento de competências; Cultura organizacional em permanente avaliação e monitoramento; Gestão de equipes, desempenho e valorização de colaboradores e clientes.

Educação Corporativa, uma Ferramenta de Competitividade

O acelerado ritmo de mudanças imposta na maioria dos setores econômicos no mundo vem sendo uma grande fonte de necessidade de inovação para executivos, organizações e nações inteiras. As competências, habilidades e conhecimentos que contribuem para que uma empresa seja competitiva hoje, não são mais nenhuma garantia de sucesso e sobrevivência.

Asnis (2006, p. 7) em entrevista cedida à revista T&D, enfatiza que “o principal propósito é entender a educação não apenas como um processo de desenvolvimento e realização do potencial existente em cada colaborador, mas também como um processo de transmissão da herança cultural, a fim de perpetuar a existência da empresa”.

A utilização de EC, bem como a universidade corporativaⁱ, tem-se mostrado como ferramenta positiva, promovendo a gestão do conhecimento em toda a organização. Profissionais devem ser utilizados como receptores e também como fornecedores de novas informações, para tal, as empresas podem e devem utilizar tecnologia de ponta acoplada ao plano estratégico da empresa. Para Meister (1999), para a EC ter sucesso deve-se estar atento a: Aprendendo a aprender; Comunicação/colaboração; Raciocínio

criativo/resolução de problemas; Conhecimento tecnológico; Conhecimento de negócios globais; Liderança e Autogerenciamento da Carreira.

De acordo com a sondagem feita por Eboli (2004) sobre as Melhores Práticas de 120 Universidades Corporativas, foram verificados seis fatores críticos para a criação e implementação de uma iniciativa desse tipo. O compromisso da direção da empresa com o projeto, compreender o âmbito de atuação de sua organização, determinar qual será o público-alvo, determinar suas parcerias de ensino seguido pela tecnologia (como utilizá-la) e o desenvolvimento de ferramentas apropriadas de medição, para avaliar as economias de custo proporcionadas e criação de uma estratégia de marketing e comunicação para a instituição.

Sustentabilidade Através da Educação Corporativa

É cada vez mais presente nas organizações públicas e privadas a educação corporativa. No Brasil, o número de empresas que adotam a educação corporativa subiu de 10 para 170 na última década, e este número tende a crescer. Então se deve perguntar: O currículo acadêmico não é mais suficiente?

No sul do estado do Espírito Santo algumas empresas já entenderam o recado e vem investindo nessa idéia. A Unimedⁱⁱ Sul Capixaba investe a cada ano mais de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais) em desenvolvimento de seus recursos humanos. A empresa é reconhecida por esses investimentos, visto que, pela segunda vez consecutiva, recebeu a Certificação da ISO 9001/2000 e também foi premiada no PQESⁱⁱⁱ – Prêmio Qualidade Espírito Santo. A supervisora de recursos humanos da empresa, Fátima Rodrigues, afirma que “Todo esse reconhecimento é resultado de investimento na educação e formação dos nossos profissionais”.

Tecnologias de Apoio a Educação Corporativa

As organizações buscam uma inteligência corporativa competitiva, e através da aprendizagem contínua, muitas estão conseguindo alcançar seus objetivos, hoje temos muitos recursos tecnológicos para contribuição do fazer da comunicação, compartilhamento de informação, produção e disseminação do conhecimento.

Há pouco tempo, o desenvolvimento pessoal e organizacional estava pautado no tipo um-a-um, tipo aula tradicional com o professor, contudo já

tínhamos a educação não-presencial, vejamos uma ordem cronológica: 1 - Educação por correspondência; 2 - Rádio e televisão; 3 - Treinamentos baseados em livros e fitas de vídeo; 4 - Via Telefone/; 5 - Baseados em computadores; 6 – Baseados em CD-ROM;

A educação virtual tem por exigência o aporte tecnológico, alguns autores relatam que a tecnologia aparece como instrumento poderoso, para que juntos, aluno e professor construam o conhecimento, “O homem se sabe inacabado e quer se educar”...“Possui um sistema regulador que avalia e distingue as experiências que contribuem e que não contribuem para o seu desenvolvimento e auto-realização”, FREIRE, ROGERS apud SILVA ET AL (2004, p. 140).

A interatividade é palavra de ordem no novo contexto de aprender-a-aprender, o professor atuando como tutor, orientador, mediador. O processo de educação a distância deve considerar o aluno como sujeito ativo e capaz de determinar o seu auto-aprendizado.

Educação a Distância e o Novo Paradigma

Destacamos a Educação a Distância (EAD), já que esta vem se tornando um forte recurso utilizado pelas empresas, onde ressaltamos dois aspectos, econômico e abrangente. Na medida em que avançam as tecnologias de comunicação virtual (que conectam pessoas que estão distantes fisicamente como a Internet, telecomunicações, videoconferência, redes de alta velocidade) o conceito de presencialidade também se altera. As tecnologias interativas, sobretudo, vêm evidenciando, na educação à distância, o que deveria ser o cerne de qualquer processo de educação: a interação e a interlocução entre todos os que estão envolvidos nesse processo.

Pesquisa sobre EC no Sul do Estado do Espírito Santo

Para podermos visualizar como as empresas locais estão diante do processo educacional corporativo, preparamos um questionário, que foi aplicado as empresas locais, que representa como estão as atividades de educação corporativa no sul do Estado do Espírito Santo. Os formulários foram enviados através de mensagem eletrônica e como complemento, utilizando-se de contatos telefônicos. Considerando a amplitude do universo pesquisado, foram definidas apenas empresas com abrangência no mercado local corporativo. A pesquisa foi realizada com a seguinte metodologia:

- Pesquisa exploratória, no período de: **05 de Março a 10 de Maio de 2008;**
- Universo: **45 empresas – Sul do Estado do Espírito Santo;**
- Respondentes: **33 empresas;**
- Questionário auto-preenchível.

Os itens extraídos do questionário denominado Atividades de Educação Corporativa no Sul do Estado do Espírito Santo, foram:

- Identificação e Caracterização da Empresa (Itens 1 e 2);
- Reconhecimento de T&D, Planejamento em EC (Itens 3,4 e 5);
- Avaliação (Item 7).

Algumas Informações e Gráficos referente a pesquisa

Podemos observar claramente nas figuras que seguem relacionados a partir de gráficos e resultados de perguntas realizadas nas pesquisas que:

- A pesquisa denota que há uma busca pela qualificação, estruturação, adequação das empresas locais ao conhecimento individual e organizacional, entretanto a maioria não tem conhecimento sobre o assunto abordado, há inclusive uma confusão entre T&D tradicional com a EC;
- O mercado está carente de empresas propiciadoras de soluções neste segmento, um campo realmente viável;
- Ainda há muito trabalho nas empresas locais, referente à gestão de processos, gestão estratégica de pessoas e gestão por competências;
- Há um amplo mercado para consultores que desejam atuar neste segmento.

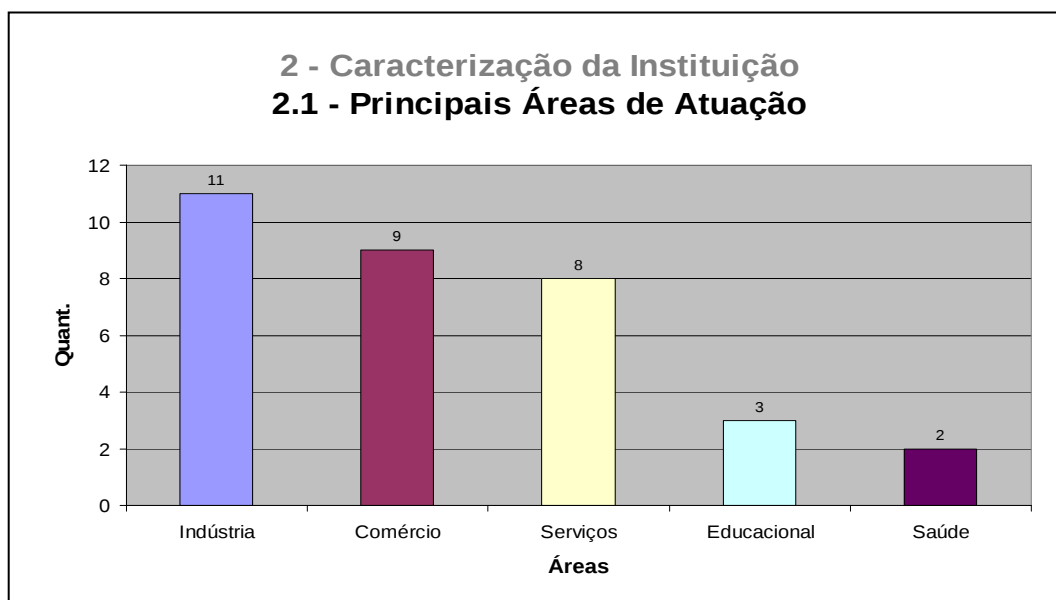


Figura 01 – Principais Áreas de Atuação
Fonte: Pesquisa Própria

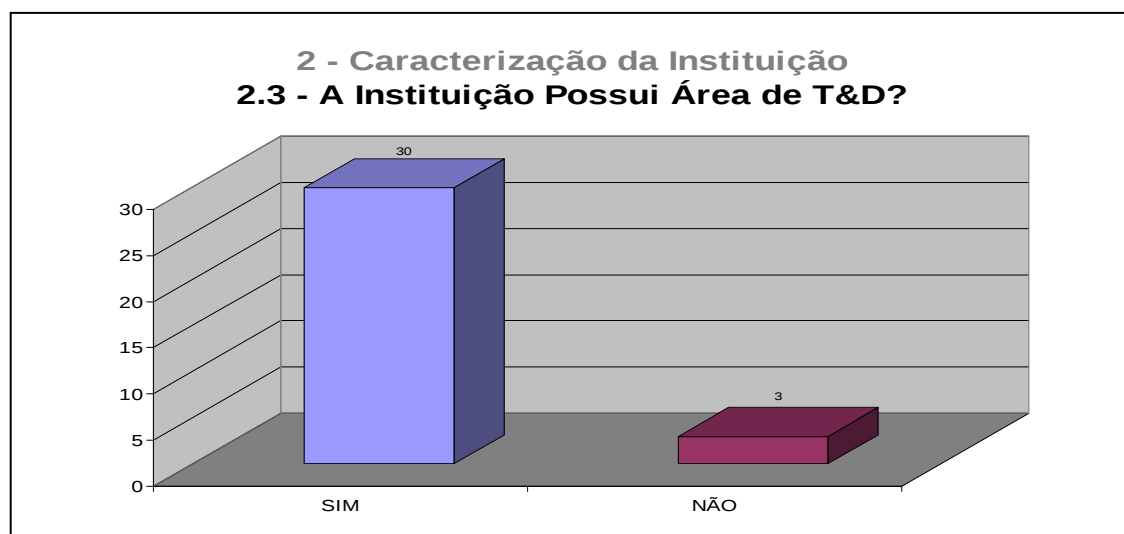


Figura 02 – A Instituição Possui Área de T&D?
Fonte: Pesquisa Própria

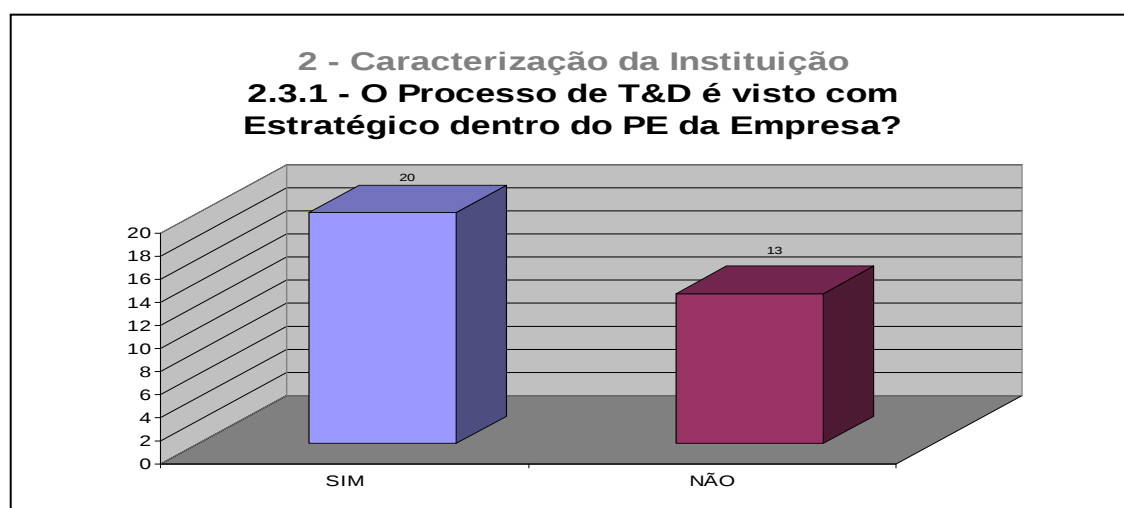


Figura 03 – O Processo de T&D é visto como Estratégico dentro do PE da Empresa?
Fonte: Pesquisa Própria

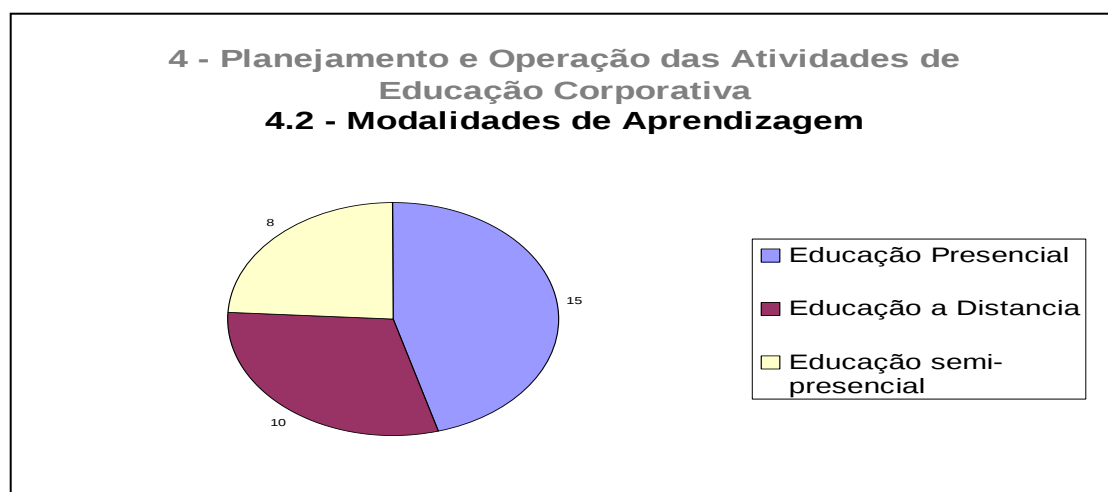


Figura 04 – Modalidades de Aprendizagem
Fonte: Pesquisa Própria

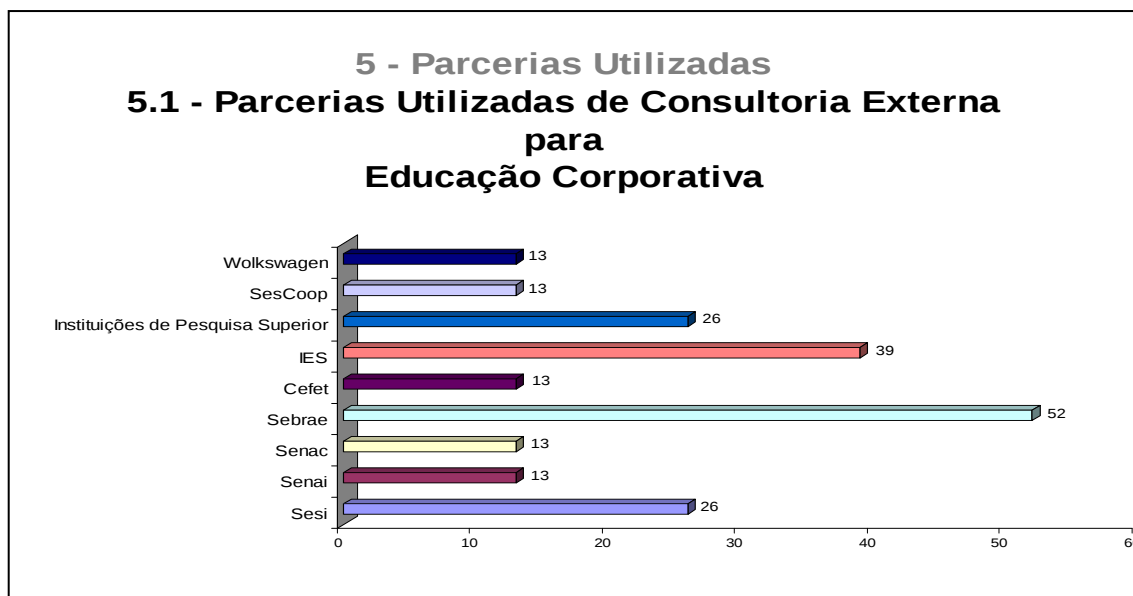


Figura 05 – Parcerias Utilizadas de Consultoria Externa para Educação Corporativa
Fonte: Pesquisa Própria

7 – Avaliação

7.3 - Quais Resultados já podem ser EFETIVAMENTE percebidos a partir da implantação da Educação Corporativa em sua empresa?

MENOR IMPORTANCIA

- *Favoreceu a competitividade organizacional*

MAIOR IMPORTANCIA

- *Equipes se tornaram capacitadas para atender às demandas decorrentes da adoção de novas práticas gerenciais*

Figura 06 – Avaliação
Fonte: Pesquisa Própria

Considerações Finais

O principal objetivo deste trabalho foi à realização de um levantamento através de pesquisas bibliográficas e exploratórias, a importância da informação, como se aplicam e a educação corporativa como estratégia a ser utilizada nas organizações, bem como está o tema abordado utilizado no sul do Estado do Espírito Santo.

Primeiramente foi realizada a fundamentação teórica, justificando a importância do registro para as organizações, dado, informação, conhecimento e aprendizagem descrevendo e conceituando cada item para melhor entender como se dá a construção do conhecimento e como armazená-lo para fins estratégicos e garantir a perpetuidade de qualquer instituição.

Na etapa de levantamento procedeu-se à seleção de fontes de pesquisa, através de pesquisas bibliográficas, uso da internet e revistas conceituadas, que revelaram que há um universo grande de organizações que estão alinhando estratégica o uso adequado da tecnologia a gestão do conhecimento, garantindo assim, competitividade no mercado. Além disso, foram pesquisadas empresas locais corporativas, através de formulário de auto-preenchimento que mostra uma carência do mercado local referente ao assunto abordado, à falta de conhecimento sobre o assunto foi à constatação imediata revelada pela pesquisa. A contribuição principal deste trabalho é mostrar que há um mercado emergente de EC situado principalmente no Sul do Estado do Espírito Santo, e que poucas empresas estão atuando na prática e principalmente transformando seus setores de T&D em universidades corporativas.

Considerando-se todas as questões, verifica-se que as empresas, de uma maneira geral, têm a sua disposição muitos recursos, empresas parceiras, dentro e fora do estado, mas ainda não se atentaram pela importância do capital humano, da retenção do conhecimento dentro da empresa, enfim, do tema e como a EC pode transformar as empresas.

REFERÊNCIAS

- ASNIS, Denise Moreira. **Educação para Sempre**. Revista Inteligência Corporativa – T&D. São Paulo, n. 147, v. 14, Páginas 7–10, nov. 2006.
- BAYMA, Fátima, Organizadora; FGV - Fundação Getúlio Vargas. **Educação Corporativa: desenvolvendo e gerenciando competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- EBOLI, Marisa. **Universidades Corporativas**. Brasília: USP/PROGEP, 1999.
- _____. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão Estratégica do Conhecimento: Integrando Aprendizagem, Conhecimento e Competências.** São Paulo: Atlas, 2001.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: A Gestão do Capital Intelectual Através das Universidades Corporativas.** São Paulo: Makron Books, 1999.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de Produtos e Educação Corporativa.** São Paulo: Atlas, 2002.

MUNDIM, Ana Paula Freitas; RICARDO, Eleonora Jorge. Organizadoras. **Educação Corporativa: Fundamentos e Práticas.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

Souza, Carlos Henrique Medeiros e Gomes, Maria Lúcia Moreira. **Educação e Ciberespaço.** Ed. Usina de Letras, Brasília. 2009.

SILVA ET AL, SGBBC-Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento. **Gestão de Empresas na Era do Conhecimento.** São Paulo: Serinews, 2004.

VARELLA, Ivanir. **Sustentabilidade e Educação Corporativa.** Disponível em: <http://www.fnq.org.br/Portals/_FNQ/Documents/070326_envolverde.pdf>. Acesso em: 14 set 2007.

YOUNG, Cybelle; GARCIA, Stela. **Maior Peso na Capacitação.** Revista Melhor. São Paulo, n. 233, v. 15, Páginas 18–26, abr. 2007.

ⁱ Universidade corporativa é uma instituição de ensino superior, em nível de **graduação** e **pós-graduação**, vinculada a **empresas privadas e públicas**.

ⁱⁱ Cooperativa de Trabalhos Médicos atuante no Sul do Estado do Espírito Santo

ⁱⁱⁱ PQES - Prêmio Qualidade Espírito Santo, é direcionado à micro, pequenas, médias e grandes empresas, sediadas no Espírito Santo, que já estejam em fase madura de gestão.