

**Anais do
IV Seminário Eniac 2012
IV Encontro Da Engenharia Do Conhecimento Eniac
IV Encontro De Iniciação Científica Eniac**

PROJETO DE PESQUISA

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS: A EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA COMO VANTAGEM COMPETITIVA ATRAVÉS DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS, EM EMPRESAS DE GRANDE PORTE.

Victoria Priscila dos Santos

Orientação: Profa. Ms. Maria Helena Veloso Salgado; Bacharelada em Administração de Empresa. Maria Helena Veloso Salgado é Mestre, Prof da Faculdade ENIAC de Guarulhos.

INTRODUÇÃO

No mundo corporativo tem se tornado cada vez mais constantes as transformações, isto provoca a necessidade de uma reflexão e ação sobre as transformações que estão por vir e as que já estão sendo impostas pelo mercado. Isto faz com que estas organizações se preocupem em aprender, rapidamente novos processos gerenciais, para implantar mudanças estruturais ou complementares. Com isso são encontrados novos paradigmas, novas praticas são adotadas, e as revoluções internas da organização vão acontecendo gradativamente.

1. ETAPAS ESSENCIAIS

1.1 Tema e Delimitação

O tema 'Universidades Corporativas: a educação à distância como vantagem competitiva através do desenvolvimento de competências, em empresas de grande porte', evidencia que as Universidades Corporativas UC hoje já são uma realidade, além disso, veem se multiplicando em nosso dia-a-dia, este trabalho tem como principal o objetivo de discorrer sobre a diferenciação entre as UCs e o Treinamento e Desenvolvimento T&D que a anos era a principal e única ferramenta de gestão de competências das organizações.

Neste será exposto à definição e o principal papel das UCs e a sua tendência em realizar grande parte dos seus cursos com o Ensino a Distância EAD, que tem ganhado força devido à necessidade do processo de aprendizagem organizacional em ter uma nova dinâmica de aprendizagem, mais eficaz e focada em determinados objetivos da empresa.

Este tema trás uma visão específica das ações que as organizações estão passando a valorizar e dar uma maior atenção, claro que não só pela preocupação com o colaborador, mais também pelo valor que está adquirir através do desenvolvimento das competências e conhecimentos específicos de cada colaborador em sua função.

Em jornais revistas ou mesmo em eventos voltados para profissionais que atuam com gestão de pessoas, é fácil encontrar textos, artigos e matérias que evidenciam as constantes evoluções nas estratégias de gestão, vinculadas ao desenvolvimento de pessoas e ao gerenciamento do conhecimento, por isso está ocorrendo um grande número de exigências nas organizações, com foco em posicionar estrategicamente a área de gestão do conhecimento, que visa preparar pessoas com excelência para enfrentar as mudanças e competitividade do mercado.

O principal ponto de importância em uma organização hoje é o capital humano que esta possui, pois este proporciona a organização uma visão estratégica e uma concorrência mais acirrada, pois um processo de desenvolvimento de competências com projetos e estratégias bem elaborados consequentemente a coloca em destaque. Hoje contamos com inúmeras estratégias e

tecnologias que podem resultar em grandes vantagens para a sua boa colocação no ranking do mercado que atua.

Com a era da informação o conhecimento vem se transformando com uma velocidade incrível, assim como as organizações, informações e tecnologias, isto faz com que o capital humano seja o recurso mais importante das organizações, considerado com um valor maior do que o próprio financeiro.

2. REVISÃO DE LITERATURA

O desenvolvimento do trabalho mostra a importância dada ao capital humano nas empresas em geral. Hoje as universidades corporativas vêm ocupando um espaço muito considerável e tem inclusive mudado as características de universidades tradicionais conforme Seleme (2010):

Programas para caçar ou formar talentos dentro da própria empresa e a qualificação permanente de recursos humanos ainda representam iniciativas pontuais, não incluídas nas estratégias de aumento de competitividade organizacional. (SELEME; MUNHOZ, 2010, p 2).

Por isso vemos constantes inovações e mudanças no meio de aprendizagem organizacional, atualmente contamos com o modismo das UCs que trazem a ideia de uma nova e eficiente ferramenta na formação de colaboradores. Para Cardoso (2007, p.13) “A velocidade e profundidade das mudanças impõem a aceleração crescente do processo de aprendizagem” e na opinião de Meister (1999);

[...] Um estudo desenvolvido pela- uma consultoria norte-americana – constatou que em 1988 havia 400 instituições deste tipo nos Estados Unidos. Em 1999 o número de universidades corporativas cresceu para quase 2.000. (MEISTER, 1999).

Ao longo do processo de crescimento as empresas vão aprimorando conhecimentos e experiências que integram o processo de aprendizagem, tornando essa ferramenta cada vez mais eficaz para o bom posicionamento no mercado que atua. Para isso se utilizam de novas tecnologias ou qualquer outro elemento que aponte para os resultados esperados, uma ferramenta hoje bastante utilizada é o e-learning que trata do ensino por meio de intranets e internet onde o colaborador pode acessar o conteúdo do curso proposto de qualquer lugar à qualquer hora. E ainda para Seleme (2010):

A aprendizagem eletrônica é erroneamente confundida com educação a distancia, quando na verdade trata-se de mais uma das múltiplas ferramentas tecnológicas que podem ser utilizadas para a efetivação da educação corporativa e implantação da universidade corporativa. (SELEME; MUNHOZ, 2010, p.39).

Atualmente são valorizadas as experiências dos profissionais, de suas competências, enfatizando o para o capital humano, buscando nas pessoas o diferencial competitivo. Conforme Meister (1999):

É um guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um

laboratório de aprendizagem para a organização de um polo permanente (MEISTER, 1999, p.8).

Hoje a principal vantagem competitiva da organização é o capital humano que a mesma possui através de seus funcionários, e este é quase impossível de ser copiado a risca, trata-se de uma característica tanto individual quanto em grupo que a organização adquire e passa para os colaboradores que iniciam. A boa gestão das competências através do conhecimento de uma empresa está ligada a como essas empresas combinam e utilizam fontes e conhecimentos organizacionais, e desenvolvem as competências específicas e inovadoras, que trazem resultados como novos processos, sistemas gerenciais e liderança do mercado. Para Cardoso (2007).

A gestão do conhecimento corporativo ganhou novas dimensões e o aumento do capital intelectual se agigantou, alcançando valores financeiros jamais sonhados. O trabalho – como atividade profissional – passou a ser o meio principal pelo qual as pessoas aprendem continuamente a ganhar novas competências necessárias para o seu crescimento profissional, aumentando o capital humano das organizações. (Cardoso, 2007, p.14).

Com essas informações é possível notar que ainda se trata de um modismo corporativo, mais que está buscando sua efetivação com planos consistentes que recaracterize o papel dos setores de pessoal nas organizações, este que traz mudanças da cultura organizacional, para melhores condições de avaliar e valorizar o capital intelectual, que é o ativo intangível da organização.

3. JUSTIFICATIVA

Os desafios da competitividade mundial, levam às organizações a quebra de seus paradigmas e à implantação de novos sistemas de gestão, que privilegiem o desenvolvimento do capital humano e possam assegurar algum diferencial competitivo.

Devido a essa necessidade de desenvolvimento de talentos humanos, as organizações tiveram que repensar seus processos e se tornar mais flexíveis, para preparar os colaboradores, a enfrentarem situações novas para a solução de problemas.

As UCs já são realidade e vêm multiplicando-se de maneira progressiva, despertando a atenção e o interesse de profissionais. A questão da aprendizagem tem sido amplamente discutida, ocupando um espaço considerável no meio organizacional. Com isso as áreas de gestão de pessoal e competência, enfatizam o papel da educação como elemento de formação de competências e contam com importantes métodos para facilitar os processos de ensino-aprendizagem nas empresas.

A análise do desempenho da organização em termos irá conduzir à aprendizagem, não em função da apreciação do comportamento de determinados índices que indicarão a necessidade de manutenção do processo produtivo ou sua correção, mas também como decorrência da necessidade de se buscarem índices de desempenho confiáveis e expressivos.

A necessidade de aquisição e renovação dos conhecimentos é percebida de modo individual e também

organizacional. Com o quadro atual de competitividade em todos os tipos de mercados, o investimento em tecnologia e em capital humano tem sido uma das principais armas das empresas para alavancarem seus negócios com competência e qualidade.

Com o acirramento da concorrência principalmente quando tratamos de empresas de grande porte, a obrigatoriedade de atender cada vez mais os anseios dos clientes e as permanentes mudanças na economia global evidenciaram a necessidade de que seja repensada, numa expectativa mais ampla, a formação dos colaboradores.

Uma pesquisa com grandes empresas coordenada pelo Programa em Estudos de Gestão de Pessoas (Progep), da FIA-FEA/USP, batizada como RH2010, mostrou, por exemplo, um modelo competitivo de gestão de pessoas. A pesquisa revela ainda que para 64,2% os maiores desafios estratégicos da área de gestão de pessoas são atrair, capacitar e reter talentos, enquanto para 48,3% é gerir competências e para 46,7%, promover a gestão do conhecimento.

Mediante este quadro as empresas estão consolidando as duas armas para a capacitação dos seus profissionais através das UCs que hoje também está muito bem amparada pela Educação a Distância (EAD), trata-se de uma educação focada em competências que aumentam o capital humano de forma direcionada aos objetivos da empresa e do que a função exercida exige, de forma prática disponibilizaram esse conhecimento principalmente em intranets e internet onde o colaborador acessa de dentro e fora da organização, além de outros métodos de ensino a

distancia que as empresas também disponibilizam.

As novas visões e formas de aborda os seres humanos em uma organização ou no mercado, fez e faz a área de Recursos Humanos (RH) passar por etapas que se encaixam de acordo com a necessidade da época, isto está associado ao impacto provocado também pelas inovações, avanços tecnológicos, agilidade no acesso à informação e à globalização, sempre com foco na competitividade.

4. PROBLEMA DE PESQUISA

É viável utilizar e investir em novas ferramentas de gestão do conhecimento e competências quando ainda estão como modismo ou em processo de consolidação para se alavancar no mercado? Como se caracteriza a gestão de competência e do conhecimento como prática que pode proporcionar esse diferencial tão esperado para as organizações, através das universidades corporativas e do ensino a distância?

5. HIPÓTESES

Hoje a capacidade de ajustar-se às novas exigências e desenvolver o capital humano tornou-se uma questão de sobrevivência. Os colaboradores influenciam diretamente nos resultados da empresa através de como confiam e se envolvem no trabalho, além de ter forte influencia nas expectativas de crescimento da empresa, por isso é essencial que a organização crie mecanismos que envolvam as pessoas no desenvolvimento

continuo da empresa. Então se criam mudanças e modelos que gestão inovadores que viabilizem a formação continuada dos funcionários.

A maioria dos profissionais de treinamento e desenvolvimento não sabe diferenciar um fundamento de sua atuação: a diferença entre treinamento e desenvolvimento, por isso, é comum que se enfatize a necessidade de treinamento, mas esqueça-se do elemento básico da validade das ações de treinamento, que é o desenvolvimento.

A necessidade de aquisição e renovação dos conhecimentos é percebida de modo individual e também organizacional, por meio de programas estruturados sob medida para as necessidades específicas do negócio e que valorizem o raciocínio criativo, a resolução de problemas, o desenvolvimento de lideranças, o autogerenciamento da carreira, a efetividade na comunicação e na colaboração, além do desenvolvimento tecnológico.

O treinamento realizado nas empresas por meio da EaD tende a se consolidar, mesmo contando com algumas deficiências dos ambientes virtuais presentes tais como, dificuldade do indivíduo em ter autonomia para realizar o treinamento a maior parte do tempo de forma solitária, de ter uma auto-disciplina para acompanhar o ritmo do treinamento sem a presença do professor tradicional e de saber interagir com outras pessoas o treinamento realizado a distância é, sem dúvida, mais vantajoso em termos econômicos do que aquele realizado somente por meio da modalidade presencial, por serem evitadas despesas variáveis, tais como, custos com

transporte, alimentação e hospedagem dos colaboradores para um local específico de treinamento.

Informação tem uma ligação forte com treinamento e os profissionais de treinamento devem se valer da Internet como um recurso facilitador para disponibilizar a informação correta e necessária no momento certo para a necessidade de cada profissional, por isso a necessidade de um investimento em boa tecnologia para atender a demanda que este causa.

A análise das vantagens competitivas representa um importante orientador para a Educação Corporativa, que pode fortalecer o processo de aprendizagem organizacional nas Universidades Corporativas, em termos de alinhamento estratégico às estruturas críticas, podem ser agentes facilitadores do aprendizado e representar um importante diferencial competitivo. Levando em conta que o principal ativo da organização são os talentos humanos, cabe a empresa o papel e obrigação de estimulá-los para se manter no mercado.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivos geral

Refletir sobre a metodologia de desenvolvimento de pessoas na organização, analisando a eficiência e eficácia do método;

Conhecer as inovações de gerenciamento de competências estabelecendo relações entre o método e o retorno que os colaboradores estão gerando.

6.2 Objetivos específicos

Discriminar sobre a relevância das Universidades Corporativas; Analisar o impacto da Educação a Distância ligada as Universidades Corporativas; Enfatizar o papel da educação como elemento formador de competências.

7. METODOLOGIA

Será realizada uma pesquisa para o desenvolvimento desta monografia que, que será sustentada em pesquisas bibliográficas. Para Almeida (2011, p. 12) “[...] o levantamento bibliográfico é uma busca por obras que possam ser utilizadas na elaboração do seu estudo”.

Será utilizada a abordagem qualitativa, que não se utiliza de ferramentas, pois analisa o impacto de um tema no dia a dia das pessoas, este que será apresentado em forma descritiva, este tipo de estudo “tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental” (GODOY, 2006, p. 62).

Outra técnica é o estudo de caso que aborda algo que já foi realizado ou está em implantação. Segundo Almeida (2011, p. 35) “esse tipo de estudo permite observar e compreender com profundidade a realidade de uma organização, grupo ou indivíduo”. Ou seja trata de dados que já foram coletados e agora estão sendo analisados junto ao comportamento dessas pessoas que participaram ou participam de tal estudo.

8. CRONOGRAMA

Data:	Etapa:	Finalizada
17/08/12	Escolha do tema	X
28/08/12	Entrega do projeto de iniciação científica	X
01/09/12	Definição de capítulos e desenvolvimento	X
10/09/12	Finalização do primeiro capítulo	X
28/09/12	Finalização do segundo e terceiro capítulo	X
10/10/12	Finalização dos capítulos subsequentes	X
15/10/12	Finalização da introdução, resumo e conclusão	X
17/10/12	Entrega para revisão geral do orientador.	
20/10/12	Entrega para revisão geral do professor de TCC.	
29/10/12	Ajustes finais para entrega.	

REFERÊNCIAS

SELEME, Roberto Bohlen. Criando Universidades Corporativas no Ambiente Virtual. 1ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

[OLIVEIRA, Fátima Bayma](#) de. Educação Corporativa: Desenvolvendo e Gerenciando Competências. 1 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

Ricardo, Eleonora Jorge. Educação Corporativa e Educação a Distância. 1ed. São Paulo: Quality, 2005.

Ricardo, Eleonora Jorge. Educação Corporativa e Aprendizagem – As praticas pedagógicas na era do conhecimento. 1ed. São Paulo: Qualitymark, 2009.

MEISTER, Jeanne. Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. 1 ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

MEISTER, Jeanne. Corporate Quality Universities: lessons in building a world-class work force. New York: McGraw-Hill, 1998.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

ALMEIDA, Mario S. Elaboração de Projeto, TCC, Dissertação e Tese. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GODOI, Chistiane Kleinubing; BANDEIRA-DE-MELO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa da (Organizadores). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.