

CONIC SEMESP

15º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: A CONTRIBUIÇÃO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS PARA OS RESULTADOS DAS ORGANIZAÇÕES POR MEIO DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE DE SÃO BERNARDO DO CAMPO - FASB

AUTOR(ES): JOÃO PHELIPE CANIVEL, BRUNA AYRES DA SILVA, CAMILA SOUZA BARBOSA, MAYARA MAYUMI OBAN, ROBERTO BONIZZONI

ORIENTADOR(ES): ANTONIO APARECIDO DE CARVALHO

Realização:



Apoio:



1 – RESUMO

O tema foi escolhido tem o objetivo de analisar a eficácia do investimento das organizações em seus colaboradores para gerar um diferencial competitivo no concorrido mercado atual. Será abordado qual a contribuição das Universidades Corporativas para as organizações no processo de capacitação e desenvolvimento profissional. Serão feitas entrevistas com empresas que utilizam as universidades corporativas e colaboradores que passaram pelo processo de aprendizagem. Palavras chave: Universidade Corporativa. Vantagem Competitiva; Desenvolvimento; Capacitação Recursos Humanos.

2 – INTRODUÇÃO

Atualmente, com o número elevado de organizações existentes no mercado, o diferencial torna-se a principal vantagem competitiva, diferencial que pode ser destacado pelo melhor preparo de seus colaboradores.

Com o decorrer do tempo, as organizações passaram a perceber que o capital humano tinha um valor maior que apenas executores de tarefas, mas desenvolvendo e estimulando suas habilidades e competências, esses colaboradores poderiam contribuir muito mais para o crescimento da empresa.

Para alcançar esse feito, foi necessário que as organizações se estruturassem para oferecer tal suporte, dessa forma passaram a desenvolver suas próprias universidades corporativas. Esse tipo de universidade se diferencia das já conhecidas, primeiramente pelo fato de não serem apenas uma simples universidade, mas sim uma nova denominação dos chamados Centros de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos de grandes empresas, um tipo de administração estratégica para o desenvolvimento e educação de colaboradores, clientes e fornecedores, onde há o foco de desenvolver a parte técnica voltada para o interesse da empresa, sempre levando em conta o nível hierárquico. Foi identificado também a existência de 4 níveis de universidade corporativas, onde elas são divididas em somente treinamento, treinamento mais desenvolvimento gerencial e/ou executivo, ofertas de cursos com crédito acadêmico e ofertas de cursos que levam efetivamente ao grau acadêmico.

Considerando as empresas que oferecem a universidade corporativa, surge a questão problema: Qual a contribuição das Universidades Corporativas para as organizações no processo de capacitação e desenvolvimento profissional?

Para isso, serão analisados os possíveis métodos de treinamentos utilizados para a especialização do colaborador, desde o ensinamento em um espaço físico da empresa, como no espaço digital através do *E-learning*. Para se otimizar esse entendimento, serão entrevistadas pessoas que passaram por processos de educação da universidade corporativa. Também será analisada a responsabilidade da empresa tanto no treinamento técnico, como no desenvolvimento das habilidades de gestão de pessoas para saber sua contribuição em relação custo benefício.

3 – OBJETIVOS

O objetivo é identificar a contribuição do aprendizado na universidade corporativa, se o colaborador realmente adquiriu conhecimento e se esse conhecimento alavancou resultados para a organização, e levantar informações que através da visão do gestor mostrem os resultados de retorno sobre o conhecimento adquirido pelo colaborador. O objetivo secundário será a visão do colaborador para com o aprendizado aplicado.

4 – METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado será de caráter exploratório quantitativo, onde o enfoque será empresas de grande porte de São Paulo que possuem suas próprias universidades corporativas. Nas entrevistas serão utilizadas perguntas fechadas entre o entrevistado e o entrevistador, sem que haja interferência nas respostas, no máximo o esclarecimento das mesmas em caso de dúvidas.

5 – DESENVOLVIMENTO

Maximiano (2005) cita que, as organizações são sistemas de recursos que visam atingir algum objetivo ou um conjunto de objetivos, contando também com o processo de transformação e divisão de trabalho.

Para se alcançar tais objetivos, é necessário que se haja o forte envolvimento dos colaboradores, pois como Garcia (2010) explica, colaborador significa aquele ou aqueles que ajudam, amparam ou facilitam algo para se atingir determinado objetivo.

A fim de se obter um melhor resultado com os colaboradores, se viu a necessidade da criação de uma de uma área voltada para sua gestão, onde Magalhães (2012) relata o início do setor de recursos humanos em meados do século XX, devido à revolução industrial no século XVIII e XIX. Marques (2013) deixa claro que recursos humanos é responsável por disseminar a cultura da empresa, implementando processos internos, promovendo desenvolvimento e seu trabalho com perfeição, elaboram mudanças, avaliam comportamento e desempenho.

Como parte desse trabalho feito pelo departamento de recursos humanos com os colaboradores, houve o também desenvolvimento de treinamentos para aperfeiçoamento do colaborador em prol da organização, surgindo assim as universidades corporativas, em que Arruda (2006) destaca sua importância na parte de educação e treinamento, onde as empresas que disponibilizam múltiplas alternativas de aprendizagem alinhadas a estratégia organizacional. Meister (1999) reforça que uma universidade corporativa é uma formação estratégica em que se desenvolvem todos os envolvidos, tanto colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade, com a finalidade de alcançar as estratégias planejadas pela organização.

Em um mercado saturado, onde é necessário se ter um diferencial para de destacar, a universidade corporativa tem colaborado com isso, gerando vantagens competitivas que, segundo Porter (1999), para alcança-la, é necessário que a

organização possua estratégia, onde, defende o fato de que as empresas devem ser flexíveis para reagir e se adaptar com rapidez as mudanças competitivas do mercado. O mesmo ainda ressalta que não basta só estratégia, mas é preciso também que se tenha eficácia operacional, que seria o desempenho de atividades melhor que os rivais. Para que se haja sucesso nesse processo, é necessário proporcionar maior valor ao cliente ou gerar valor comparável a um custo mais baixo ou ambos. Tais custos são gerados por diversas vertentes como visitas a clientes, montagem de produtos acabados e treinamento dos colaboradores.

6 – RESULTADOS PRELIMINARES

Vilhena e Mello (2014) explicam que o investimento nesse tipo de desenvolvimento, tem o intuito de gerar melhores técnicas de gestão e alcançar a inovação para ter um diferencial no mercado.

Eboli (2004) menciona que os critérios utilizados para o desenvolvimento do profissional, é voltado a estratégia da empresa, visando sempre a melhoria continua do colaborador.

Meister (1999) afirma que a universidade corporativa envolve o desenvolvimento de colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade

7 – FONTES CONSULTADAS

ARRUDA, Mauro; ANDREOTTI Jr., William. **Um modelo de universidade corporativa para Micro e pequenas empresas. In: O futuro da Indústria: educação corporativa – reflexões e práticas: coletânea de artigos.** Coord: FERREIRA, José Rincon; BENETTI, Gilberto (et al.). Brasília: MDIC/STI: IEL, 2006.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e verdades.** São Paulo: Gente, 2004. 278 p.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 503 p.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas.** São Paulo: Pearson Makron Books, 1999. 296 p.

PORTER, Michael E. **Competição Estratégias Competitivas Essenciais.** Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda. 1999. 514 p.
Gente, 2004. 278 p.

VILHENA, João Baptista, MELO, Luis Roberto. **Educação Corporativa e Desenvolvimento de Competências.** 1 ED. São Paulo: Digitaliza, 2014. 218 p.