

CONIC SEMESP

17º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR INTERMÉDIO DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE DE SÃO BERNARDO DO CAMPO - FASB

AUTOR(ES): HELOISA COSTA DE CARVALHO SANTOS, DENISE RODRIGUES DE OLIVEIRA FAUSTINO, EDIVAL VENCERLAU DA SILVA FILHO, IGOR RODRIGUES COSTA, MATEUS PERRONI

ORIENTADOR(ES): ANTONIO APARECIDO DE CARVALHO, LAIS IOLANDA DA SILVEIRA

Realização:

SEMESP 

Apoio:


CENTRO UNIVERSITÁRIO ÍTALO BRASILEIRO

1. RESUMO

A competitividade é inerente a todas as organizações e na busca por diferencial algumas empresas entenderam que o capital humano é essencial para o alcance das metas traçadas. O desenvolvimento profissional se faz necessário e o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) favorecem o processo de treinamento. Reunir pessoas em um mesmo local requer disponibilidade, área física, infraestrutura e tempo. Diante de tais questões as Universidades Corporativas exercem papel fundamental na geração e compartilhamento de conhecimento, propiciando aos colaboradores a possibilidade de capacitação profissional. A presente pesquisa busca responder a seguinte questão problema: Qual a contribuição das Universidades Corporativas (UC's) para o desenvolvimento profissional dos colaboradores?

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento, Universidades Corporativas e Desenvolvimento profissional.

2. INTRODUÇÃO

Transformações constantes apontam que está ocorrendo uma verdadeira ruptura com relação às décadas anteriores, gerando descontinuidade e fazendo com que o presente seja totalmente diferente do passado. As organizações devem se posicionar de maneira proativa, readequando sua estrutura e seus processos, tornando-se cada vez mais flexíveis e ágeis. É importante destacar que o ambiente interno das organizações é impactado pelo ambiente externo e dessa forma para acompanhar as exigências da competitividade torna-se imprescindível desenvolver os colaboradores, devido às necessidades de aprimorarem os seus conhecimentos, habilidades e competências, pois as organizações são feitas exclusivamente de pessoas e seu sucesso ou fracasso depende delas, sendo essencial que as organizações se preocupem com seus colaboradores. A gestão de pessoas é de fundamental importância para o estabelecimento de políticas e práticas imprescindíveis para conduzir os assuntos relacionados com as pessoas no que diz respeito à capacitação, investimento em educação, treinamento e desenvolvimento e carreira, que por sua vez as áreas de Treinamento e Desenvolvimento vem sendo readequadas pelos programas de Educação Corporativa, conceito este pouco explorado no Brasil. A Educação Corporativa diz respeito a um programa de educação e desenvolvimento pelas empresas com objetivo de desenvolver os colaboradores e parceiros do negócio em competências relacionadas às estratégias da organização.

3. OBJETIVOS

O objetivo geral da pesquisa é identificar qual a contribuição das Universidades Corporativas (UC's) para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, sob a ótica dos mesmos e o objetivo secundário é verificar a contribuição do uso das UC's para os resultados organizacionais, sob a ótica dos gestores de Recursos Humanos das organizações pesquisadas.

4. METODOLOGIA

Os dados primários serão extraídos de uma pesquisa bibliométrica, para que se possa entender toda a conceituação do tema. Os dados secundários serão obtidos por meio de pesquisa quantitativa, cuja amostragem será probabilística aleatória casual. Os instrumentos utilizados para o levantamento de dados serão: questionário com perguntas fechadas escalares a serem aplicados aos colaboradores e entrevista estruturada que será direcionada aos gestores de Recursos Humanos.

5. DESENVOLVIMENTO

As organizações são subdivididas entre vários departamentos no qual são ocupados por pessoas que possuem determinados cargos e executam diferentes atividades no dia a dia para o alcance dos objetivos. Essas entidades existem para servir as necessidades das pessoas e são planejadas, organizadas, dirigidas e controladas por administradores. As pessoas são o principal recurso utilizado pelas organizações e essa concepção destaca a importância da gestão de pessoas.

A gestão de pessoas é a função gerencial que busca cooperação das pessoas para o alcance dos objetivos individuais e organizacionais. Essa expressão visa substituir a administração de Recursos Humanos (RH), que ainda é um termo muito utilizado e tal mudança de nomenclatura surgiu, pois RH é muito restritivo e transmite uma ideia de que as pessoas trabalham numa organização com se fossem recursos, já a gestão de pessoas, procura designar os colaboradores como cooperadores ou parceiros. A gestão de pessoas é composta por seis subsistemas conforme Chiavenato (2004) que são: agregando pessoas (recrutamento e seleção de pessoas), aplicando pessoas (orientação de pessoas, modelagem do trabalho e

avaliação do desempenho humano), recompensando pessoas (remuneração programas de incentivos e benefícios e serviços), desenvolvendo pessoas (treinamento e desenvolvimento), mantendo pessoas (relação com os empregados e higiene, segurança e qualidade de vida) e monitorando pessoas (banco de dados e sistemas de informações de RH).

Segundo Eboli (2002) a realidade das organizações mudou muito em poucos anos e com isso surgiu a necessidade dos colaboradores, independentemente do nível que ocupam, se tornem capazes de contribuir de forma efetiva nos resultados dos negócios. Organizações que tem centros de treinamento e desenvolvimento trabalham o aprimoramento dos métodos de aprendizagem e entendem a importância do desenvolvimento do conhecimento e competência dos seus colaboradores. Com isso, as organizações necessitam de renovação em seus tradicionais centros de Treinamento e Desenvolvimento, de modo que esteja alinhado a contribuir com a eficácia e o sucesso para a estratégia empresarial, agregando assim valor ao resultado do negócio, ou seja, investir em talentos por meio das Universidades Corporativas (UC's) para que a organização alcance os resultados estabelecidos. As UC's têm por finalidade a educação e o desenvolvimento da cadeia de valor que envolve colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas, além disso, tem objetivo de atender as estratégias empresariais de uma organização, visando alavancar novas oportunidades, entrar em novos mercados, criar relacionamentos mais estreitos com os clientes e levar as organizações para um novo futuro.

6. RESULTADOS PREMILINARES

Ainda não há resultados preliminares.

7.REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004. 529 p.

EBOLI, Marisa. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In **As pessoas nas organizações**. FRANÇA, Ana Cristina Limongi; ARRELLANO, Elite Bernal (Orgs.). São Paulo: Atlas, 2002. 306 p.

GDIKIAN, Elizabeth Ayres; SILVA, Moises Correia da. **Educação estratégica nas organizações**: como as empresas de destaque gerenciam o processo de educação corporativa. São Paulo: Qualitymark, 2002. 96 p