



GESTÃO EM FOCO

O PAPEL DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES

Autor: Osnei Francisco Alves¹

RESUMO: No Brasil, o tema universidade corporativa adquiriu relevância nesses últimos anos porque houve uma migração do Centro de Treinamento e Desenvolvimento tradicional para a universidade corporativa. As universidades corporativas são vistas como uma das práticas mais adequadas para assegurar o desenvolvimento das pessoas para o mundo do trabalho, associando a aprendizagem organizacional a uma estratégia das organizações para preparar seus recursos humanos visando uma vantagem competitiva.

PALAVRAS-CHAVE: Universidade Corporativa; Aprendizagem Organizacional; Vantagem Competitiva.

¹ Osnei Francisco Alves - Professor de disciplinas voltadas para gestão dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia e Doutorando em Administração pela Universidade de Misiones UNAM – Argentina.

1 INTRODUÇÃO

A universidade corporativa surgiu na década de 1950 nos Estados Unidos como uma proposta do setor empresarial para a adequação da educação às necessidades específicas da empresa. Foi a General Electric que lançou, em 1955, o Crotonville, sendo esse o primeiro modelo de universidade corporativa (MEISTER, 2005).

Além da General Electric Crotonville, a Motorola University e a Disney University também foram organizações pioneiras nos Estados Unidos com denominações tais como colégios, institutos e academias de aprendizagem, junto ao departamento de treinamento e desenvolvimento. Destinadas a melhorar as habilidades dos seus técnicos, essas instituições surgiam com status de campus universitário (MARCONDES, 2006; MEISTER, 2005; EBOLI, 2004; SOUZA, 2000).

Nas décadas seguintes, de 1960 e 1970, as empresas norte-americanas de grande e médio porte passaram a formar grupos com o objetivo de ensinar os trabalhadores como desenvolver melhor suas atividades profissionais. Essa infraestrutura foi disseminada por todo o país e cada uma usava a denominação que melhor lhe cabia, podendo ser universidade, instituto ou faculdade corporativa. O objetivo sempre foi o de atualizar os profissionais ou até mesmo de motivá-los a se prepararem para os seus novos desafios profissionais (TEIXEIRA, 2001; MEISTER, 2005; EBOLI, 2004).

2 DESENVOLVIMENTO TEXTUAL

2.1 A Educação nas Organizações

Segundo Meister,

A educação não mais termina quando o aluno se forma na escola tradicional. Na antiga economia, a vida de um indivíduo era dividida em dois períodos: aquele em que ele ia para a escola e o posterior a sua formatura, em que ele começava a trabalhar. Agora, espera-se que os trabalhadores construam sua base de conhecimento ao longo da vida. (1999, p. 11)

Antunes (2001) ressalta essas mudanças ao associá-las aos novos modelos de acumulação de capital, proporcionando uma grande reestruturação produtiva para viabilizar o sistema como um todo. Já Nogueira (2004, p. 195) reforça esses argumentos, ao afirmar que as organizações mais complexas reagem e adaptam-se às pressões ambientais, ou seja, “do processo de reposição e sofisticação do capitalismo”.

Giddens (1997) aponta características que identificam essas mudanças na sociedade. A primeira refere-se ao ritmo das mudanças, rapidez extrema, com grande ênfase no campo tecnológico; a segunda é o alcance das mudanças, a interconexão global que está provocando

entre as diversas regiões do mundo; e a terceira diz respeito à natureza específica das instituições modernas, uma vez que as atuais formas sociais não encontram precedentes ou paralelos em outros períodos históricos.

Com essas mudanças, as organizações, assim como diversos setores da sociedade, passaram cada vez mais a se interessar pelo tema educação, realizando experiências com o aprendizado a distância, parcerias de colaboração com instituições educacionais, criação de ambientes eletrônicos para armazenamento e gestão de informações, assim como a institucionalização de modelos educacionais voltados para a necessidade mercadológica.

O objetivo principal das organizações, em uma perspectiva funcionalista e atendendo a lógica do capital, está no empenho para aumentar sua competitividade, como se pode observar no comentário de Meister,

[...] as empresas mais bem-sucedidas, ao invés de esperar que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa. Abandonaram o paradigma de que a educação seria um capítulo da responsabilidade social da empresa e passaram de forma muito pragmática a entender que o diferencial decisivo de competitividade reside no nível de capacitação em todos os níveis de seus funcionários, fornecedores principais, clientes e até mesmo membros das comunidades onde atuam. (1999, p.25)

Isso se deve ao fato de que a economia do conhecimento exigiu uma aprendizagem continuada para desenvolver qualificações mais amplas. Além disso, as organizações aumentaram nos últimos anos seu comprometimento com a aprendizagem e a educação, passando a investir na gestão do conhecimento (MEISTER, 1999; EBOLI, 2004; MUNDIM, 2004; MARCONDES, 2006). Segundo Eboli (2004), o objetivo desse investimento é baseado na definição de que por meio da gestão do conhecimento se pode construir as competências, ou seja, aquilo que irá diferenciar a empresa estrategicamente.

3. CONCLUSÃO

Na atualidade, verifica-se que em vez de haver um esforço das organizações no sentido de desenvolver as pessoas em todos os níveis nas qualificações, conhecimento e competências necessárias para o sucesso nos trabalhos atual e futuro, na prática, a relação educação e trabalho das organizações pesquisadas ficam envolvidas em um emaranhado de ambiguidades, ainda não totalmente resolvidas. Para as pessoas que trabalham na linha de produção, ainda cabe uma formação específica, bem definida, um treinamento para “o fazer”, restrito à aprendizagem das técnicas de trabalho. Para os gestores, apresenta-se como desafio uma educação profissional mais sistemática, desenvolvendo competências relacionadas à comunicação, negociação, com capacidade de raciocínio abstrato, para diagnosticar problemas, apontar soluções, inovar, com capacidade de trabalhar em equipe, de bom relacionamento com seus pares e clientes.

É importante salientar que é fundamental o desenvolvimento de uma cultura organizacional que fomente todos os níveis - os operacionais, gerenciais e executivos da organização – por meio das ações práticas de aprendizagem e do conhecimento para ajudar no cumprimento dos objetivos organizacionais.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2001.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.

GIDDENS, A. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A.; BECK, U.; LASH, S. **Modernização reflexiva: Política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Unesp, 1997.

MEISTER, Jeanne C. **Corporate Universities; lessons in building a world-class work force**. Rev. and updated edition. New York: McGraw Hill, 1999.

MEISTER, J.C. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativa**. São Paulo: Makron Books, 2005.

MARCONDES, R.C. Desenvolvendo Pessoas: do Treinamento e Desenvolvimento à Universidade Corporativa. In: **Construindo a gestão do fator humano**. Cap. 9. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

MUNDIM, A.P. F. Implementando a educação corporativa: o projeto. In: MUNDIM, A.P.; RICARDO, E.J. **Educação corporativa: fundamentos e práticas**. São Paulo: Qualitymark, 2004.

NOGUEIRA, M.A. **Um estado para a sociedade civil**. Temas éticos e políticos da gestão democrática. São Paulo: Cortez, 2004.

SOUZA, Cesar. **Talentos & competitividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

TEIXEIRA, A. **Universidades corporativas x educação corporativa**. O desenvolvimento do Aprendizado Contínuo. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.