

## **Universidades Corporativas**

### **Fator Fundamental para o Desenvolvimento Sustentável das Organizações**

**Maryalba Oliveira**

A Educação Corporativa é uma estratégia utilizada pelas organizações para preparar seus funcionários de forma que possam se constituir em uma vantagem competitiva. O desafio é mantê-los atualizados em todas as suas competências que dizem respeito a seus cargos, e em algumas competências básicas para os negócios.

Segundo Meister (1999, p.133), no século XXI, a universidade corporativa vem surgindo como o setor de maior crescimento no ensino superior. Algumas destas universidades originaram-se da reestruturação da função da educação em toda a empresa.

Observa-se que o grande desafio que se impõe é a criação de um ambiente de aprendizagem no qual todo funcionário e todo componente do sistema comercial da empresa compreenda a importância da contínua aprendizagem associada às metas empresariais.

O ideal é que o tipo de estrutura de controle vincule as principais estratégias empresariais ao projeto e desenvolvimento de soluções de aprendizagem. Em essência, o sistema controlador oferece quatro papéis-chave: identificar e priorizar as necessidades de aprendizagem atuais e futuras, vincular o treinamento a essas principais estratégias empresariais; assegurar projeto, desenvolvimento, apresentação e avaliação consistentes e oferecer orientação para o desenvolvimento de uma filosofia de aprendizagem.

Evidencia-se diversos motivos que levam uma empresa ao desejo de criar uma universidade corporativa, tais como a criação de valores para os funcionários, a criação de uma boa imagem externa, causando uma boa impressão aos clientes ou sócios e também uma boa imagem interna.

De acordo com Meister (1999, p.114), “uma universidade corporativa deve envolver-se com todas as fases da educação, desde a identificação das necessidades atuais e futuras da empresa e a elaboração de cursos até a prática dos mesmos propriamente dita”. Uma universidade corporativa de qualidade não treina somente seu pessoal, mas treina também clientes, fornecedores e a comunidade onde está instalada.

Segundo Hashimoto (2006, p.91):

O objetivo principal da educação corporativa é evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente e conseqüentemente perca sua

capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando prejuízos à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional. Educação corporativa é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, tendo por objetivo ajudá-lo a atuar mais efetivamente na sua vida institucional.

Os programas atualmente existentes de educação corporativa destacam-se como um sistema de desenvolvimento de pessoas e talentos humanos associado às estratégias de negócio. Tais programas necessitam associar o desenvolvimento das pessoas e as estratégias de negócios da empresa, visando o diferencial competitivo.

Sendo assim, depreende-se que a missão da universidade corporativa consiste no ideal de formar e desenvolver os talentos humanos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional através de um processo de aprendizagem ativo e contínuo. A fim de que alcance este objetivo, é fundamental que se utilize de tecnologia de ponta associada a uma nova metodologia de trabalho.

Pode-se deduzir que a meta primordial é a de desenvolver as competências críticas em vez de habilidades.

Muitas das organizações brasileiras acreditam que as pessoas só dão importância aos fatores externos em detrimento ao conteúdo do próprio trabalho realizado.

Hashimoto (2006) afirma que um programa de educação corporativa deve não somente atender aos fatores externos de satisfação em relação ao processo de aprendizagem dentro da empresa, como também encontrar e adotar recursos organizacionais e educacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas, mas sim incentivá-las.

Sendo assim, os programas de Educação Corporativa têm se espalhado e evoluído, numa busca constante pela adequação e têm sido implantados de diversas formas: através de treinamentos, cursos de desenvolvimento pessoal e profissional e das tão louváveis Universidades Corporativas, que integram, na maioria das vezes, as ferramentas necessárias para a difusão do conhecimento e da educação em toda a empresa.

Mais do que investir em educação, investir em pessoas parece o ser o caminho certo para o crescimento das empresas. A utilização da Educação Corporativa como ferramenta que alia essas duas bases é, então, um excelente caminho na busca não só da eficiência, como também da eficácia organizacional.

Conclui-se que a educação corporativa constitui, assim como a educação

básica, em um fator fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade como um todo. Ambas, contribuem para suportar a produção de bens e serviços de uma nação. As melhores universidades corporativas são aquelas que existem para ajudar as corporações a atingir os seus objetivos. Cada organização existe por uma razão, e a razão está normalmente explicitada em uma missão. A maioria das melhores organizações desenvolve estratégias ou planos para cumprir a sua missão. Ter uma universidade corporativa deve ser visto não como um objetivo organizacional, mas como um meio para ajudar a organização a atingir os seus objetivos. Vista desta forma, a universidade corporativa é um instrumento poderoso para ajudar a organização a chegar onde deve chegar.

Bibliografia:

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito Empreendedor nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GEUS, Arie de. **A Empresa Viva**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.