



**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

ANA CAROLINA QUEIROZ DE PAIVA ALBUQUERQUE

GESTÃO DE PESSOAS E EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS ORGANIZAÇÕES

NATAL/RN

2019

ANA CAROLINA QUEIROZ DE PAIVA ALBUQUERQUE

GESTÃO DE PESSOAS E EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de Pesquisa apresentado
ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte como requisito
para obtenção de nota na disciplina
de TCC.

Orientadora: Prof.^a Msc. Ana Rosa
Gouveia Sobral da Câmara

NATAL/RN

2019

1 - INTRODUÇÃO

No cenário atual do Brasil com a globalização, o desenvolvimento na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) as empresas precisam se reinventar. Ferreira e Ramos (2005) afirmam que a “era da informação modificou a estrutura e o ambiente organizacional de forma singular”, desse modo a tecnologia da informação apesar de ser considerada uma área meio, é fundamental para as organizações. A aprovação da reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) reivindica da área de gestão de pessoas uma postura preventiva ao invés de reativa.

A Gestão de Pessoas necessita redirecionar o seu foco, antes voltado apenas para a operacionalização de subsistemas, quais sejam: recrutamento e seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento, benefícios, entre outros, objetivando atrair, manter e reter, o capital humano nas organizações.

O campo estratégico coloca a gestão de pessoas em um novo patamar, cuidar da qualidade de vida, saúde e segurança organizacional de forma preventiva, evitar práticas de assédio moral e sexual no ambiente laboral, dimensionamento de pessoal que evite a subutilização ou sobrecarga do ser humano e o engajamento do mesmo, otimização dos processos de trabalho e redução de impacto ao meio ambiente através da utilização de Sistemas de Informação, promover uma cultura de paz evitando práticas discriminatórias no atendimento aos clientes internos e externos, etc. Neste sentido cada gestor passa a ser um gestor com pessoas, agindo em conjunto.

Algumas organizações públicas e privadas, nacionais e internacionais para responder a essas novas demandas estão realizando investimentos na área de Educação Corporativa. O presente estudo possui o seguinte problema de pesquisa: Quais impactos os investimentos em Educação Corporativa geram na área de Gestão de Pessoas? Este projeto está dividido nos seguintes tópicos: apresentação do referencial teórico, objetivo geral e objetivos específicos, justificativa, metodologia, cronograma e referências.

2 - OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar os indicadores da área de gestão de pessoas antes e após a implantação da Educação Corporativa na instituição.

2.2 Objetivos Específicos

- Analisar e quantificar quando possível os investimentos na implantação e manutenção da Educação Corporativa na organização;
- Realizar levantamento de indicadores da gestão de pessoas;
- Verificar quantitativamente ganhos e perdas junto à unidade de gestão de pessoas.

3 - JUSTIFICATIVA

Enquanto estudante de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas este projeto se justifica para contribuição do desenvolvimento da ciência, pois existem na literatura poucos estudos sobre o tema proposto, e considerando as empresas potiguares, não localizei nenhum trabalho acadêmico realizado frente a esse campo do saber. Adiciona-se a isso a proposição deste projeto de pesquisa tem como finalidade elucidar aos gestores a necessidade de se investir em educação corporativa de forma contínua.

4 - REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 A Educação Corporativa nas organizações

No ano de 1956 na cidade de Nova Iorque, tem início as primeiras práticas de Educação Corporativa (EC) nas organizações. Seu precursor Jack Welch, do Instituto de Desenvolvimento de Gestão da empresa General Electric, tinha apenas um objetivo: educar e formar seus gestores. O enfoque passa a ser a educação e não a formação do colaborador. O conceito da EC pode ser definido como o conjunto de práticas

estruturadas por uma instituição para promover a educação continuada, capaz de atingir metas e melhorar o desempenho de todos. (VIEIRA; FRANCISCO, 2012)

Neste sentido a melhoria da qualificação profissional, de aprendizagem e profissional, por meio da Educação Corporativa, permite que o sujeito desenvolva novas atitudes e competências, “incentivando seu crescimento, desenvolvimento e capacidade de adaptação às exigências do mercado”. Ressalta-se que não deve ser confundida com Instituições de Ensino Superior (IES). Dentre as etapas de implantação da EC destacam-se: decisão dos dirigentes; projeto inicial de implantação; diagnóstico das competências críticas; e análise da avaliação dos treinamentos anteriores; novo projeto de implantação. (MEISTER, 1999 apud VIEIRA; FRANCISCO, 2012)

A Educação Corporativa está presente em diversas organizações brasileiras a exemplo, pode-se mencionar: Natura, Embraer, Votorantim, Gerdau, Vale do Rio Doce, Ambev entre outras. Em 1992 surge no Brasil a primeira experiência de implantação na Academia Accor. Nos anos posteriores vieram as Universidades: Martins do Varejo; Brahma; McDonald's, e o Visa. (EBOLI, 2005)

Segundo Alperstedt (2001, apud VIEIRA, 2012) a EC ultrapassa as barreiras da empresa para atingir o seu público externo, fornecedores, clientes e franquias, no intuito também de desenvolver parcerias com faculdades e universidades.

4.2 Novos desafios da Gestão de pessoas

Considerando o cenário mundial Rocha et al. (2017) asseveram que o modelo de gestão por competências utilizado na gestão de pessoas inovou ao induzir o referencial "pessoas" ao invés do elemento "cargo". Dessler (2003, apud DALFOVO; DIAS, 2009) referente à evolução da administração de pessoal nas organizações afirma que esta área “está rapidamente mudando o seu papel, de protetora, para um papel de planejadora e um importante agente de mudanças”. Essa transformação demonstra que nas atuais organizações, a chave para a competitividade são os funcionários, altamente treinados e comprometidos. A Gestão de Pessoas “está cada vez mais envolvida na

elaboração e implantação do planejamento estratégico, deixando de ser apenas um receptor reativo”. (DALFOVO; DIAS, 2009)

“A maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, integrá-las, orientá-las, fazê-las trabalhar, ou seja, a qualidade da maneira como as pessoas são geridas na organização é um processo importante na competitividade organizacional. A Administração de Recursos Humanos propõe-se a conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável”. (DALFOVO; DIAS, 2009)

Segundo Florentino (2005 apud RAMOS, 2010) o gestor é capaz de influenciar na da motivação de diversas maneiras, porém ele necessita antes de liderar com os outros, ser o maior exemplo, e conseguir também se autoliderar. Percebe-se com isso que a atitude positiva e favorável, que permite motivar as pessoas a atingir os objetivos organizacionais é propriamente o papel de cada líder, e não só da gestão de pessoas como era antigamente, por isso a importância da Educação Corporativa, na capacitação continuada do capital humano nas organizações. Ressalta-se também que treinamentos em comunicação, e em inteligência emocional são relevantes para ampliar a capacidade de comunicação interpessoal, e o autocontrole das emoções no ambiente laboral.

5 - METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos a serem empregados nesta pesquisa estão descritos a seguir:

5.1 Tipo de Pesquisa

De acordo com Vergara (1998) os tipos de pesquisa científica podem ser subdivididos em dois grandes blocos: o primeiro seria quanto aos fins e o segundo quanto aos meios de investigação. Quanto aos fins uma pesquisa pode ser classificada em: exploratória; descritiva; explicativa; metodológica; aplicada; e por fim intervencionista. Quanto aos meios de investigação a pesquisa pode ser classificada

em: pesquisa de campo; pesquisa de laboratório; telematizada; documental; bibliográfica; experimental; “*ex post facto*”; participante; pesquisa-ação; e estudo de caso.

Neste sentido a presente pesquisa se caracteriza por se do tipo exploratória descritiva, visto que a realização de entrevistas juntamente com o levantamento bibliográfico possibilita ao pesquisador aproximar-se do problema a ser investigado, qual seja: Quais impactos os investimentos em Educação Corporativa geram na área de Gestão de Pessoas? (GIL, 2008)

Este tipo de pesquisa procura apresentar as características de determinados fenômenos e/ou populações, empregando técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como: questionário; e a observação sistemática. (GIL, 2008)

5.2 População e amostra

A população deste estudo compreenderá as organizações públicas e/ou privadas situadas na cidade de Natal – RN, que implantaram Educação Corporativa e possuem uma unidade de Gestão de Pessoas. A amostra desta pesquisa será fornecida por conveniência e oportunidade das empresas que se voluntariarem a participar deste estudo.

5.3 Coleta e análise de dados

Para coleta e análise de dados será aplicado, mediante TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), um questionário com perguntas abertas e fechadas, objetivando compreender se os investimentos em Educação Corporativa geram impactos na área de Gestão de Pessoas. Nesse sentido os dados serão processados e analisados por meio do SPSS e Alceste.

O SPSS é um software que consiste na “aplicação analítica, mineração de dados, mineração de texto e estatística” para transformar dados em informações. Enquanto que o Alceste, abreviação para “Analyse Lexicale par Contexte d'un

Ensemble de Segment de Texte”, em português significa análise lexical contextual de um conjunto de segmentos de texto, é um “programa de análise quantitativa de dados textuais utilizado em representações sociais. Foi concebido originalmente por Max Reinert do Centro Nacional de Investigação Científica (CNRS) na França”.

Segundo Machado et. al. (2018) o Alceste realiza processamento de texto e o subdivide em unidades de contexto iniciais (UCI) em seguida, cada UCI é processada e formam-se as unidades de contexto elementar (UCE), formando classes de palavras e descrevendo-as. As UCE formam enunciados linguísticos, definidos por proposições e frases, nos quais o pensamento é anunciado.

6 - CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2019/2020

[illegible]

REFERÊNCIAS

ALCESTE (SOFTWARE). Disponível em:

<[https://pt.wikipedia.org/wiki/Alceste_\(software\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Alceste_(software))>. Acesso em: 25 de jul. 2019.

DALFOVO, Oscar; DIAS, Dilson. **Gestão do Capital Humano: comparação na localização de software de gestão do capital humano entre os países Brasil, Argentina e México**. Rev. bras. gest. neg., São Paulo , v. 11, n. 33, p. 333-350, out. 2009 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922009000400333&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 jul. 2019.
<http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v11i33.535>.

EBOLI, Marisa. **O papel das lideranças no êxito de um sistema de educação corporativa**. RAE - Revista de Administração de Empresas, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/viewFile/37316/36079>>. Acesso em: 26 de jul. de 2019.

FERREIRA, Luciene Braz; RAMOS, Anatólia Saraiva Martins. **Tecnologia da Informação: commodity ou ferramenta estratégica?**. JISTEM J.Inf.Syst. Technol. Manag. (Online) ,São Paulo, v. 2, n. 1, p. 69-79, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-17752005000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 de julho de 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1807-17752005000100006>.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo. Atlas, 2008.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 27 jul. de 2019.

MACHADO, Lucas Dias Soares et al . **Representações de profissionais residentes acerca das estratégias pedagógicas utilizadas no processo formativo da residência multiprofissional**. Rev. esc. enferm. USP, São Paulo, v. 52, e03386, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342018000100465&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 de julho de 2019.
Epub Nov 29, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2017024803386>.

RAMOS, Fábio Pestana. **Liderança e inteligência emocional no contexto da gestão de pessoas: um estudo de caso através do filme 'Mestre dos Mares'**. Centro Universitário Clarentiano. Rev. de Ciências Gerenciais, vol. 14, nº 20. 2010. Disponível em: < <http://revista.pgsskroton.com.br/index.php/rcger/article/view/2260/2160>>. Acesso em: 27 de jul. de 2019

ROCHA, Guilherme Busch; PASSADOR, Claudia Souza; SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu. **What is the social gain from competency management? The employees' perception at a Brazilian public university**. Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 52, n. 3, p. 233-245, set. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072017000300233&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 jul. 2019

SPSS. Disponível em: < <https://pt.wikipedia.org/wiki/SPSS>>. Acesso em 25 de julho de 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2ª ed. São Paulo. Atlas. 1998

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes; FRANCISCO, Antonio Carlos de. **Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras: um estudo multicaso**. Prod., São Paulo, v. 22, n. 2, p. 296-308, abr. 2012 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132012000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 jul. 2019.