

EDUCAÇÃO CORPORATIVA EMPREENDEDORA: UMA REVISÃO DELITERATURA

Louise de Quadros da Silva¹

Idio Fridolino Altmann²

Hildegard Susana Jung³

Resumo

Este artigo possui como objetivo discutir sobre as possibilidades de uma Educação Corporativa Empreendedora (ECE). Para isso realizamos uma pesquisa qualitativa com revisão de literatura. Os principais resultados mostram que a Educação Corporativa Empreendedora (ECE) aponta para: 1. As vantagens competitivas em relação a outras empresas; 2. O desenvolvimento e aperfeiçoamento de colaboradores quanto a competências profissionais necessárias para a atualidade e o futuro; e 3. A retenção de colaboradores pela relação de valorização. Acreditamos que os achados deste estudo contribuem para os avanços da temática e podem ser ampliados com pesquisas empíricas e outras revisões.

Palavras-chave: Conhecimento; Desenvolvimento; Educação Corporativa; Educação Empreendedora.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente nas corporações, vive-se em um período de grandes transformações, pois “[...] a dinâmica da competitividade no mundo atual exige velocidade de aprendizado das pessoas e capacidade de gerir conhecimento das organizações.” (LANGHI *et al.*, 2021, p. 1005). Esta é uma realidade que se faz presente na contemporaneidade, possivelmente, devido ao rápido avanço das tecnologias. Isto posto, estudos mostram que há uma lacuna de aprendizagem com relação a certos conhecimentos que são exigidos dos profissionais recémformados nos cursos de graduação, não somente no Brasil, como também pelo mundo (BRYANT; SARA KATSANNIS, 2015; ANTONINI; SACOL, 2011).

¹ Mestra em Educação pela Universidade La Salle Canoas. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos. E-mail: louise.quadrosdasilva@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8632-3374>

² Mestrando em Educação na Universidade La Salle. Especialista em Gerenciamento de Projetos. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos diferentes contextos. E-mail: idio.altmann0075@unilasalle.edu.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5420-6894>

³ Doutora em Educação. Docente do Curso de Pedagogia e coordenadora do PPG Educação da Universidade La Salle Canoas/RS. Integrante do grupo de pesquisa Gestão Educacional nos Diferentes contextos. E-mail: hildegard.jung@unilasalle.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5871-3060>

Bryant e Sarakatsannis (2015, p. 56, tradução nossa), a partir de resultados das suas pesquisas, afirmam que nas empresas de variados setores dos Estados Unidos, “[...] os graduados universitários não estão prontos para o trabalho. Apenas 40% dos empregadores americanos acreditam que seus novos funcionários possuem as habilidades de que precisam para ter sucesso.”. Dessa forma, as organizações estão investindo mais seriamente no treinamento de seus próprios funcionários, auxiliados por uma nova geração de empresas *online* cujas ofertas sofisticadas e abrangentes tornam o retorno de tais investimentos mais certos. (BRYANT; SARATSANNIS, 2015). Já no Brasil, Antonini e Saccol (2011) apontam que os cursos oferecidos nas universidades não preenchem todos os requisitos necessários para formação dos profissionais. E, assim, cabe à educação corporativa das organizações desenvolver os conhecimentos e as habilidades necessárias para o preenchimento desta lacuna de aprendizagem.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem como objetivo discutir sobre as possibilidades de uma ECE. Para isso realizamos um estudo de cunho qualitativo, o qual pode ser definido “[...] como um estudo não estatístico, que identifica e analisa, de forma acurada, dados de difícil mensuração de um determinado grupo de indivíduos em relação a um problema específico.” (SANTADE, 2020, p. 7). Ou seja, nossa pesquisa teve como foco dados qualitativos ao invés de quantitativos, valorizando a análise mais profunda e minuciosa dos achados.

Além disso, realizamos uma revisão de literatura, compreendida por Gil (2008) como o uso de livros e artigos para a compreensão e análise de determinado objeto de estudo. Como critérios de seleção dos materiais a serem utilizados em nossa revisão, temos: a) artigos científicos publicados nos últimos 5 anos; b) Materiais de livre acesso e disponibilizados de forma completa; c) livros clássicos referente ao tema. A análise dos dados considerou as orientações de Gil (2008) em suas quatro etapas: 1. organização do material e das fontes de busca; 2. leitura flutuante, selecionando material pertinente; 3. definição da estrutura da pesquisa; 4. realização das inferências e registro das mesmas.

2 DESENVOLVIMENTO

Alguns autores como Perdigão e Kanaane (2020); e Martins, De Azevedo e André (2020) classificam a educação corporativa como uma estratégia competitiva para as empresas, pois possibilita o desenvolvimento dos colaboradores a fim de melhorar a qualidade dos serviços e/ou produtos oferecidos pela empresa. Isso porque, “Para lidar com a competitividade, as organizações dependem da atuação de seus colaboradores que são demandados em competências cada vez mais sofisticadas [...]” (PERDIGÃO; KANAANE, 2020, p. 150).

Empresas são compostas de pessoas e são estas que promovem o sucesso ou o fracasso da instituição, por isso a importância de capacitá-las e prepará-las cada vez mais. Assim, “A educação corporativa tem ganhado muito espaço nas organizações. O capital humano é uma realidade que precisa ser desenvolvido e motivado a desenvolver suas habilidades e competências.” (MARINS; DE AZEVEDO; ANDRÉ, 2020, p. 2157).

Nesse sentido, cabe contextualizar que a educação corporativa é “[...] aquela que é desenvolvida dentro das organizações com foco bem específico de promover a disseminação de conhecimento dentro do ambiente organizacional” (NONAKA et al., 2011, p. 111). Semelhantemente, temos que “A educação corporativa pode ser compreendida como uma poderosa ferramenta de estratégia organizacional.” (CORDEIRO *et al.*, 2021, p. 81606), uma vez que visa o desenvolvimento continuado dos colaboradores, desenvolvendo competências, sanando dificuldades ou erros e aperfeiçoando processos. Cabe destacar, conforme Langhi *et al.* (2021), que a educação corporativa vem influenciando positivamente as empresas brasileiras. O autor ainda complementa:

Ela tem se tornado mais inclusiva e mais flexível, principalmente devido a parcerias e soluções de ensino e aprendizagem (que podem ser empregadas em tempo e espaço diversos), a fim de viabilizar o alinhamento entre as atividades educacionais e as metas estratégicas das empresas. (LANGHI et al., 2021, p. 1004).

Altmann e Jung (2021, p. 1) afirmam que a educação corporativa “[...] tem como um de seus objetivos promover a educação continuada dos colaboradores, propiciando o desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes.”. Nesse caminho, temos a educação empreendedora (EE), a qual “[...] objetiva proporcionar o desenvolvimento do aluno, contribuindo para a formação de pessoas criativas, inovadoras e comprometidas com o desenvolvimento coletivo.” (PERONI; CAVALARI JUNIOR, 2019, p. 71). No entanto, Marins, De Azevedo e André (2020) ressaltam a importância de compreender essa metodologia como uma formação contínua dos colaboradores da instituição a fim de promover capacitações, aprendizagem e desenvolvimento de competências para determinada área de atuação, muito mais do que tradicionais treinamentos de repetição e memorização de processos.

Conforme Marins, De Azevedo e André (2020), a educação corporativa atende aprendizes, em sua maioria, adultos e com uma bagagem, com experiências e conhecimentos anteriores. Dessa forma, os autores indicam: “O professor facilitador não pode em hipótese alguma ignorar esse fator ao trabalhar com essas pessoas.” (MARINS; DE AZEVEDO; ANDRÉ, 2020, p. 2157). Assim, entendemos que “[...] educação corporativa e vantagem competitiva estão fortemente relacionadas, fomentando o entendimento de que a educação no

ambiente organizacional deve ser considerada um investimento que trará rendimentos à corporação.” (CORDEIRO *et al.*, 2021, p. 81606).

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Percebe-se que, a educação corporativa na compreensão desta revisão de literatura, se apresenta como um diferencial empreendedor para as organizações que julgam necessário se destacarem neste mercado tão competitivo. As empresas necessitam desenvolver novos processos, produtos, como também serem mais inovadoras para que assim possam alavancar novos negócios que tragam o crescimento da organização, de forma a se destacarem no mercado tão competitivo frente às outras empresas concorrentes. Logo, é importante para as organizações alinharem as suas estratégias, de maneira empreendedora, com a educação corporativa implantada na sua cultura organizacional. Neste sentido, Oliveira (2018, p. 13) fundamenta que “o conhecimento é um dos principais fatores para a geração de resultados, pois sua aplicação, em consonância com as estratégias empresariais, proporciona soluções eficazes, em prol do crescimento institucional.”.

Entendemos que a Educação Corporativa Empreendedora (ECE) pode ser um diferencial para as empresas, isso porque, permite o desenvolvimento de importantes competências para o século XXI, como por exemplo criatividade, criticidade, resiliência, dinamicidade, autonomia e boa comunicação. Segundo De Oliveira Corrêa (2017) a educação corporativa possui uma cultura de aprendizagem contínua e a empreendedora busca o desenvolvimento de valores empreendedores como os descritos neste parágrafo. Assim, os autores destacam que colaboradores empreendedores realizam um trabalho de qualidade.

Éboli (2004, p. 44), anos atrás, já afirmava que “[...] as práticas de educação corporativa devem favorecer uma atuação profissional impregnada de personalidade, criando condições para o desenvolvimento do conhecimento criador e da postura empreendedora e para o florescimento de líderes eficazes.”. Porém, muito se fala sobre educação corporativa e, separadamente ou com pouca relação, sobre a educação empreendedora, ou seja, são poucos os materiais encontrados sobre a ECE.

Com a cultura de aprendizagem para que os colaboradores possam crescer por meio da ECE, é importante desenvolver os seus colaboradores por meio da aprendizagem proporcionada pela Educação Corporativa. Dentre os principais resultados obtidos em nossa revisão de literatura, temos que a ECE apresenta vantagens competitivas para a empresa em relação a outras. Além disso, o desenvolvimento e aperfeiçoamento de colaboradores continuamente,

considerando competências empreendedoras, torna os profissionais capazes de atuar na atualidade e no futuro, considerando a necessidade de aprendizagem ao longo da vida. Por fim, a ECE colabora com a retenção de colaboradores pela relação de valorização entre empresa e colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso estudo teve como temática a ECE como uma forma de aprendizagem que se apresenta dentro das organizações no desenvolvimento dos seus profissionais. O objetivo desta pesquisa foi discutir sobre as possibilidades de uma ECE. Para isso, realizamos uma pesquisa qualitativa com revisão de literatura.

Notamos que a ECE possibilita o desenvolvimento dos colaboradores para as necessidades do século XXI, o que influencia diretamente na sobrevivência da empresa nessa realidade. Dentre as principais vantagens da ECE, temos: 1. As vantagens competitivas em relação a outras empresas; 2. O desenvolvimento e aperfeiçoamento de colaboradores quanto a competências profissionais necessárias para a atualidade e o futuro; e 3. A retenção de colaboradores pela relação de valorização.

Acreditamos que os achados deste estudo contribuem para os avanços da temática e podem ser ampliados com pesquisas empíricas e outras revisões, já que o termo Educação Corporativa Empreendedora (ECE) não é tão discutido de forma relacionada como separadamente. Indicamos como principais limitações deste estudo, a falta de material sobre a ECE.

REFERÊNCIAS

ALTMANN, Idio Fridolino; JUNG, Hildegard Susana. Educação corporativa: Estratégia de desenvolvimento profissional e organizacional. **SEFIC 2020**, 2021.

ANTONINI, Lisângela da Silva; SACCOL, Amarolinda Zanela. Educação corporativa em pequenas empresas e médias empresas do setor de software: um estudo exploratório. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, Curitiba, v. 10, n. 2, 2011.

DOI:10.5329/RESI.2011.1002004 Disponível em: <http://bit.ly/3dkGbka>. Acesso em: 22 out. 2021.

BRYANT, Jake; SARAKATSANNIS, Jimmy. Why US education is ready for investment. **McKinsey on Investing**, Washington DC, n. 2, p. 55-56, 2015. Disponível em: <https://mck.co/3vDCrR4>. Acesso em: 22 out. 2021.

CORDEIRO, Denilson De Sousa et al. Necessidades interpessoais: ensino-aprendizagem de relações em grupo na educação corporativa. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 8, p.

81599-81610, 2021. Disponível em:

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/34598/pdf>. Acesso em: 22 de out. 2021.

DE OLIVEIRA CORRÊA, Juliana. Educação corporativa e empreendedora como diferencial nas instituições de ensino da Educação Básica. **Revista Evidência**, v. 13, n. 13, 2017.

Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/231279480.pdf>. Acesso em: 23 de out. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PERONI, Ana Paula; CAVALARI JUNIOR, Octávi. Educação empreendedora: formação de cidadãos na Educação Profissional e Tecnológica. **Principia (João Pessoa)**, v. 1, n. 47, p. 70-81, 2019. Disponível em:

<https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/principia/article/viewFile/3123/1164>. Acesso em: 15 nov. 2021.

LANGHI, Celi et al. Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. **Revista Educar Mais**, v. 5, n. 5, p. 1003-1017, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2584/1855>. Acesso em: 23 de out. 2021.

MARINS, João Luiz Lima; DE AZEVEDO, Priscilla Gonçalves; ANDRÉ, Bianka Pires.

Metodologias ativas e educação corporativa. **Revista Philologus**, v. 26, n. 78, p. 2156-2163, 2020. Disponível em: <http://www.filologia.org.br/rph/ANO26/78supl/157.pdf>. Acesso em: 22 de out. 2021.

NONAKA, Henry Tetsuji; SILVA, Mônica M.; RAMPAZO, Adriana V. **Gestão do conhecimento e educação corporativa: recursos humanos**. Pearson Addisson Wesley, 2011.

PERDIGÃO, Adriane Camargo Rezende; KANAANE, Roberto. Educação Corporativa: Competência em Comunicação. *In*: PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo; CATARINO, Elisângela Maura; CARNEIRO, Éverton Nery (Orgs.). **A educação no âmbito do político e de suas tramas 5**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020. p. 148-157.

OLIVEIRA, Juliana Alexandre de. **Uma proposta de universidade corporativa: educação, gestão do conhecimento e gestão da inovação**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) - Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3jHbzKF>. Acesso em: 18 mai. 2020.

SANTADE, Maria Suzett Biembengut. A metodologia de pesquisa: instrumentais e modos de abordagem. **Interciência & Sociedade**, v. 5, n. 2, p. 3-17, 2020. Disponível em:

<http://revista.francomontoro.com.br/intercienciaesociedade/article/view/143/99>. Acesso em: 22 nov. 2021.