

**A PERCEPÇÃO DOS PRINCÍPIOS EDUCACIONAIS DA UNIVERSIDADE
CORPORATIVA DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DA CIDADE DE
MOSSORÓ/RN**

JOSÉ IGOR REBOUÇAS DE OLIVEIRA – igor_reboucas@hotmail.com
Especialista em finanças e planejamento empresarial (UERN)

ANDREA KALIANY DA COSTA LIMA – andreakaliany@hotmail.com
Mestre em administração (UNP)

HUDSON DO VALE DE OLIVEIRA - hudson_vale@yahoo.com.br
Mestre em agronomia (UEM)

GEMINY LOPES DOS SANTOS - geminysantos@gmail.com
Graduado Em Administração (UEL)

RESUMO: As grandes organizações têm percebido o diferencial competitivo que as pessoas possuem no ambiente empresarial e investido fortemente em ações educacionais estruturadas com o objetivo de melhorar o seu desempenho e atingir patamares mais elevados de lucratividade. A Educação Corporativa, foco do nosso trabalho, emerge como solução nova diante dessa realidade. A problemática nasce de uma reflexão da Proposta Político-Pedagógica para atuação em Gestão de Pessoas de uma Instituição Financeira (2008) e seus 05 (cinco) Princípios Educacionais: o aluno como sujeito da aprendizagem, diálogo e conscientização, problematização da realidade, abordagem complexa e visão multirreferencial e aprender a aprender. O objetivo geral é analisar a percepção dos funcionários que atuam na Instituição Financeira sobre os princípios educacionais que fundamentam a atuação pedagógica de sua Universidade Corporativa. Os resultados do nosso estudo sinalizam que a atuação da Universidade Corporativa da Instituição Financeira é eficaz, seus princípios pedagógicos são aceitos, assimilados e percebidos pela maioria dos funcionários e o grau de satisfação geral com a atuação da Universidade Corporativa é elevado.

PALAVRAS CHAVE: Educação; Organizações; Universidade Corporativa.

ABSTRACT: The great organizations have realized the competitive edge that people have in the business environment and invested heavily in structured educational activities in order to improve performance and achieve higher levels of profitability. The Corporate Education, the focus of our work, emerges as a solution before this new reality. The problem stems from a reflection of the political-pedagogical proposal to work in Personnel Management of a Financial Institution (2008) and its five (05) Educational Principles: the student as the subject of learning, dialogue and awareness, questioning reality, complex approach multi referential and vision and learning to learn. The overall objective is to analyze the perceptions of employees working in the Financial Institution on the educational principles underlying the pedagogical performance of its corporate university. The results of our study show that the performance of the corporate university of the Financial Institution is effective, pedagogical principles are accepted, assimilated and understood by most staff and overall satisfaction with the performance of the corporate university is high.

KEYWORDS: Education; Organizations; Corporate University.

1. INTRODUÇÃO

As grandes organizações, na atualidade, têm percebido o diferencial competitivo que as pessoas possuem dentro do ambiente empresarial e investido fortemente em ações educacionais estruturadas com o objetivo de melhorar o seu desempenho e atingir patamares mais elevados de lucratividade.

Todo ser humano está em constante processo de formação ao longo de toda sua vida, como nos ensina Freire (1996, p. 55), “ensinar exige consciência do inacabamento”. É através da educação que, gradativamente, vamos adquirindo conhecimentos e habilidades que nortearão as nossas atitudes no dia a dia. Esse processo educacional nos acompanha sempre, desde os nossos pais e as primeiras noções de comportamento e limites, passando pelo ensino na forma escolar: fundamental, médio, superior e outros níveis mais elevados, e, mais recentemente, o foco do nosso trabalho: A Educação Corporativa.

Sobre esse aspecto é preciso superar inúmeros paradigmas pedagógicos, estes relacionados à visão dicotômica entre formação e trabalho. Pensamos os tempos de formação, de estudo, de capacitação, de treinamento e de aprendizagem como, prioritariamente, os tempos da infância, da adolescência e até da juventude. Trata-se de tempos de não-trabalho ou liberados do trabalho, percebidos como tempos de formação para os tempos do trabalho. De outro lado, concebemos a vida adulta como o tempo não mais de formação inicial, mas de produção e intervenção, de trabalho. Tempo de pôr em prática o aprendido, os saberes e as competências. Essa concepção de ‘educação para o trabalho’ acaba por legitimar a dicotomia entre o dirigente (pensante) e o trabalhador manual (não-pensante) e não leva em consideração o trabalho como princípio educativo, formador. Porém, o próprio trabalho é fonte de produção de saberes, de conhecimentos, de valores e de cultura (ARROYO, 2009).

Assim, faz-se necessário não formar para o trabalho, mas entender, captar e explorar, pedagogicamente, as potencialidades formadoras das situações de trabalho. Freire (1996, p. 33) nos faz entender esta perspectiva quando diz que “ensinar exige respeito aos saberes dos educandos” e, ainda, “ensinar exige reflexão crítica sobre a prática”.

A problemática nasce de uma reflexão acerca dos cinco (05) Princípios Educacionais que norteiam a Proposta Político-pedagógica da Instituição Financeira: o aluno como sujeito da aprendizagem, diálogo e conscientização, problematização da realidade, abordagem complexa e visão multirreferencial e aprender a aprender.

A intenção deste estudo é avaliar o quanto os Princípios Educacionais que fundamentam a atuação pedagógica da Universidade Corporativa da Instituição Financeira são percebidos pelos seus colaboradores no cotidiano de uma de suas unidades de negócios. Sendo assim, surge o seguinte questionamento: Quanto os funcionários da Instituição Financeira percebem os princípios educacionais que fundamentam a práxis pedagógica da sua Universidade Corporativa quando estes participam das suas atividades?

O objetivo geral a que nos propomos com a presente pesquisa é o de analisar a percepção dos funcionários que atuam na Instituição Financeira sobre os princípios educacionais que fundamentam a atuação pedagógica da sua Universidade Corporativa. Como desdobramento deste objetivo geral, definimos os seguintes objetivos específicos: verificar o nível de conhecimento dos princípios educacionais da Universidade Corporativa pelos funcionários da Instituição Financeira considerada, avaliar o quanto os funcionários da Instituição Financeira estão satisfeitos com a atuação da sua Universidade Corporativa e analisar se os funcionários da Instituição Financeira se identificam com a visão de educação assumida pela sua Universidade Corporativa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Educação corporativa

Diante do aumento constante da competitividade entre as empresas e a necessidade primordial de, continuamente, antecipar-se às demandas de mercado por meio do planejamento estratégico e de um respeito e atenção às pessoas dentro das organizações, entende-se que a educação corporativa se torna uma ferramenta essencial nesse processo de sustentabilidade das empresas no mercado.

A Educação Corporativa possui importância estratégica e é composta por um conjunto de programas de formação que visam desenvolver nos colaboradores, conhecimentos, habilidades e atitudes para tornar a organização mais competitiva. Deve ser desenvolvida de forma sistêmica e continuada para garantir sustentabilidade aos interesses da organização.

Destarte, entende-se ser de extrema relevância estudar e pesquisar educação corporativa para podermos compreender e analisar as necessidades atuais de desenvolvimento das organizações. Entende-se, inclusive, que o tema possui complexidade, em função da

abrangência e profundidade das transformações que o conceito encerra. Para Meister (1999, p. 86):

Educação corporativa é o esforço institucional estruturado de desenvolvimento continuado do potencial humano, compreendendo toda cadeia de valor composta dos fornecedores e clientes da organização, dela própria e da sociedade, com o objetivo de contribuir para o alcance das metas e resultados essenciais à sobrevivência e ao crescimento sustentado da organização.

Como o esforço institucional é estruturado, pode-se concluir que o processo educacional dentro da organização deve ser permanente e contínuo, para atingir os objetivos de crescimento sustentado desejado pelas organizações atuais. Segundo Viana (2002, p.1) “a força do nome Universidade Corporativa tem servido como demonstração que a empresa que a implanta tem um efetivo interesse em tornar-se um pólo de educação permanente”.

A Educação Corporativa está orientada ao desenvolvimento das pessoas e dos negócios. A empresa que opta pela educação, trabalha com um escopo mais elevado que o simples treinamento, pois está preocupada com o desenvolvimento do indivíduo para a vida e para o trabalho. O treinamento se volta para o aprendizado de habilidades específicas para a execução de tarefas.

Pela estratégia da Educação Corporativa a empresa é capaz de reter talentos internos. Diante da competitividade agressiva da atualidade, é preciso muito mais do que simplesmente reter clientes, é preciso reter os talentos que os clientes procuram quando se dirigem à sua organização. É preciso educar e mudar, para não dizer melhorar, continuamente.

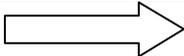
2.2 A necessidade de mudança do paradigma

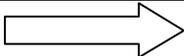
A história parece provar que o avanço da ciência se dá pela quebra de paradigmas. Eles influenciam a nossa vida de tal maneira que determinam a forma como vemos o mundo, nos comportamos, nos relacionamos com as pessoas e como transmitimos às gerações futuras, a tradição ou o pensamento hegemônico na sociedade.

A educação deve passar por um processo de mudança paradigmática dentro das organizações para que seus objetivos sejam atingidos perfeitamente. A Educação Corporativa se justifica, segundo a literatura, pela 'incapacidade' do Estado em fornecer para o mercado mão-de-obra adequada. Desta forma, as organizações chamam para si essa responsabilidade, defendendo o deslocamento do papel do Estado para o empresariado na direção de projetos

educacionais – Teoria do Capital Intelectual. “As empresas [...] ao invés de esperarem 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” (MEISTER, 1999, p. 23).

Figura 1: Mudança de paradigma de treinamento para educação corporativa. Fonte: Meister (1999, p. 22-24).

ANTIGO PARADIGMA DE APRENDIZAGEM TREINAMENTO			PARADIGMA DE DO SÉCULO XXI
Prédio	LOCAL		Aprendizagem disponível sempre que solicitada, em qualquer lugar e em qualquer hora
Atualizar qualificações técnicas	CONTEÚDO		Desenvolver competências básicas do ambiente de negócios
Aprender ouvindo	METODOLOGIA		Aprender agindo
Funcionários internos	PÚBLICO ALVO		Equipes de funcionários, clientes e fornecedores de produtos
Professores/consultores de universidades externas	CORPO DOCENTE		Gerentes seniores internos e um consórcio de professores universitários e consultores
Evento único	FREQUÊNCIA		Processo contínuo de aprendizagem
Desenvolver o estoque de qualificações do indivíduo	META		Solucionar problemas empresariais reais e melhorar o desempenho no trabalho

DEPARTAMENTO DE TREINAMENTO			EDUCAÇÃO CORPORATIVA
Reativo, Fragmentada & Descentralizada	FOCO ORGANIZAÇÃO		Pró-ativo, Coesa & Centralizada
Tático	ALCANCE		Estratégico
Pouco/nenhum	ENDOSSO/RESPONSABILIDADE		Administração e Funcionários
Instrutor	APRESENTAÇÃO		Experiência com várias tecnologias
Diretor de treinamento	RESPONSÁVEL		Gerentes de unidades de negócios
Público alvo amplo	AUDIÊNCIA		Currículo personalizado por famílias de cargos
Profundidade limitada	INSCRIÇÕES		Aprendizagem no momento certo
Inscrições abertas	RESULTADO		Aumento no desempenho no trabalho
Aumento das qualificações profissionais	OPERAÇÃO		Opera como unidade de negócios (centro de lucros)
Opera como função administrativa	IMAGEM		Universidade como metáfora de Aprendizado
“Vá para o treinamento”	MARKETING		Venda sob consulta
Ditado pelo departamento de treinamento			

Verifica-se, na perspectiva apresentada pelo autor, que a Educação Corporativa baseia-se em uma perspectiva mais ampla e tem como principal desafio criar uma nova cultura, onde a educação seja um processo inerente a toda forma de trabalho, em qualquer nível da

organização. Para que essa mudança cultural aconteça é preciso que ocorra uma mudança de postura dos envolvidos no processo, que os mesmos percebam a real conexão entre a Educação Corporativa e as estratégias da organização.

Esta mudança no paradigma da educação no ambiente empresarial pode ser observada na figura 01.

2.3 Educação na instituição financeira

O processo educacional na Instituição Financeira é consequência da influência de inúmeros pensadores e teóricos da educação que, ao longo do tempo, ajudaram a construir a partir de diferentes visões de mundo, homem, trabalho e sociedade o eixo pedagógico que orienta a empresa hoje.

Muitos outros autores continuam, ainda hoje, a influenciar a práxis pedagógica da Instituição Financeira, principalmente pela própria concepção que a empresa possui de educação como processo permanente e dinâmico.

Diante do exposto, fica evidente que diversas concepções e diversos formatos e métodos educacionais foram desenvolvidos ou incorporados pela Instituição Financeira. Uma reunião de pensadores – cujas teorias deram base às técnicas didáticas – e a decisão de validar tudo na prática fundamentam os 05 (cinco) princípios.

O primeiro princípio define o aluno como sujeito da aprendizagem. O aprendiz é reconhecido como agente da educação, pois ele assume o compromisso com seu aprendizado, tendo o educador como facilitador deste processo. As tendências pedagógicas que buscam formatar o educando como sujeito passivo, mero receptor, são rejeitadas.

O segundo princípio é o do diálogo e conscientização. O trabalho docente é conduzido por meio do diálogo, com respeito mútuo entre educador e educando, para a elaboração conjunta do saber que busca sempre a conscientização sobre a realidade e a capacidade de nela intervir.

A problematização da realidade é o terceiro princípio. Os temas estudados referem-se a questões concretas e são discutidos de maneira não dogmática, possibilitando o desenvolvimento da capacidade crítica. Quando o homem compreende sua realidade, pode levantar hipóteses, procurar soluções e tentar transformá-la.

Abordagem complexa e visão multirreferencial referem-se ao quarto princípio. Este diz que o estudo e a reflexão sobre os temas apresentados são conduzidos sob um enfoque sistêmico e articulado, a partir da conjugação de diferentes perspectivas.

Por fim, o quinto princípio é aprender a aprender. Mais do que a construção de determinado conhecimento, o trabalho educativo objetiva desenvolver no educando a capacidade de aprender.

3. METODOLOGIA

De acordo com as classificações da pesquisa apontadas por Silva e Menezes (2001), a presente pesquisa pode ser assim caracterizada: aplicada, em função da natureza; qualitativa e quantitativa, em função da abordagem do problema; exploratória, em função dos objetivos e um estudo de caso, em função dos procedimentos técnicos adotados. A pesquisa bibliográfica também está presente, segundo Acevedo e Nohara (2007, p. 48), pela “busca de estudos anteriores que já foram produzidos por outros cientistas e que geralmente são publicados em livros ou artigos científicos”.

O objeto de trabalho são os funcionários de uma unidade da Instituição Financeira. O universo é um total de 38 (trinta e oito) funcionários; foram aplicados questionários a todos os funcionários da dependência, excluindo-se 06 (seis) ausentes, ou seja, 32 (trinta e dois) respondentes sendo que, destes, houveram 02 (duas) abstenções, resultando num total de 30 (trinta) questionários respondidos e devolvidos para análise.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi dividido em 03 (três) partes, desta forma: Identificação do Perfil – trata sobre o gênero, idade, tempo de serviço, formação acadêmica e formação; Identificação dos princípios educacionais – sendo utilizada uma escala do tipo Likert, que é recomendada, quando se avalia a intensidade de uma percepção ou sentimento; Desenvolvimento profissional – formulada por meio de perguntas abertas para dar maior liberdade ao respondente, num total de 05 (cinco) perguntas de forma a englobar cada um dos princípios educacionais da sua Universidade Corporativa e, assim, atingir plenamente os objetivos a que se propôs a presente pesquisa.

Após a aplicação do questionário, os dados foram tabulados e agrupados por meio dos *softwares* disponíveis no mercado para o cruzamento dos dados e a elaboração de gráficos para melhor apresentação dos resultados. Utilizou-se também da análise de conteúdo para se

categorizar as respostas dadas nas questões abertas. Sendo assim, foi mantida a originalidade das falas. As respostas foram codificadas para que a identidade dos respondentes fosse preservada. Essa codificação é representada por uma letra maiúscula “F”, que representa o funcionário e um número codificado aleatoriamente.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise de identificação do perfil em relação ao gênero revelou uma amostra bastante equilibrada, sendo 40% dos respondentes do gênero feminino e 60% do gênero masculino. Em relação à faixa etária: 20% estão entre 20 e 29 anos, 44% entre 30 e 39 anos, 33% entre 40 e 49 anos e 3% com mais de 50 anos.

Em relação ao tempo de serviço, a amostra também é bastante equilibrada, sendo 60% dos funcionários com até 10 anos na instituição e 40% com mais de 10 anos. A citação referente a 10 anos de tempo de serviço é para analisar a percepção da influência de funcionários que conheceram o modelo de Educação Corporativa antes da implantação da sua Universidade Corporativa.

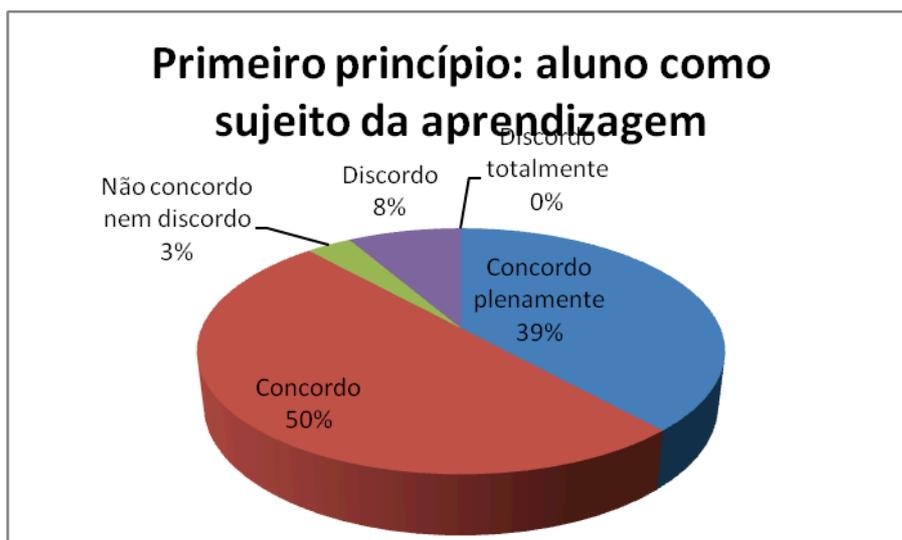
Em relação à formação acadêmica dos funcionários segue o resultado: 23% possuem Graduação Incompleta, 50% Graduação Completa, 20% são Especialistas e 7% são Mestres. É importante frisar que a escolaridade mínima exigida atualmente para o ingresso na Instituição Financeira é o ensino médio. Os pesquisados possuem, em geral, um bom nível de escolaridade, visto que, não houve incidência da resposta “Ensino Médio”, que seria o nível mais baixo dentro das exigências de ingresso na Instituição Financeira. A análise das respostas mostra, ainda, que os funcionários são comprometidos com seu aprendizado, pois, mesmo após a graduação concluída, muitos continuam buscando níveis mais elevados de escolaridade e conhecimento.

Em relação aos cursos realizados, a maioria dos funcionários (67%) respondeu que fez até 05 (cinco) cursos oferecidos pela Universidade Corporativa no ano de 2011. Os que informaram não ter feito nenhum curso em 2011 representam 10% da amostra e os que informaram ter feito mais de 10 cursos 17% da amostra.

Após a coleta dos dados referentes à identificação do perfil dos respondentes apresentados acima, a segunda parte de nosso instrumento de pesquisa utilizava uma escala do tipo Likert sobre os princípios educacionais que fundamentam a atuação pedagógica da

Universidade Corporativa. Os funcionários foram orientados a responder as perguntas e exprimir, em uma escala de 1 a 5, o número que expressasse melhor a sua opinião em relação ao momento em que participa de eventos ou cursos presenciais ou auto-instrucionais desenvolvidos pela Universidade Corporativa. Os gráficos abaixo mostram os resultados obtidos.

Gráfico 01 – Primeiro princípio: o aluno como sujeito da aprendizagem.



Fonte: Os autores.

Se agruparmos os itens de concordância 1 e 2 (Concordo Plenamente e Concordo) o resultado é praticamente 90% de assimilação com este princípio educacional proposto pela Instituição Financeira em sua atuação pedagógica.

O aluno como sujeito da aprendizagem significa que a educação é um processo participativo e que essa participação, por parte do aluno, deve ser ativa e estimulada, dessa forma o aluno é reconhecido como sujeito do seu próprio conhecimento e, concordando com o que diz Pacheco (1996), atentar-se para a “valorização da individualidade do sujeito e da sua cognição, das atitudes e valores, ao respeito pelas diferenças individuais e à procura de um desenvolvimento global e contínuo.”

A educação é entendida não como uma simples transmissão de conhecimento, mas como parte de uma prática educativa dialógica conforme é ensinado por Freire (1987):

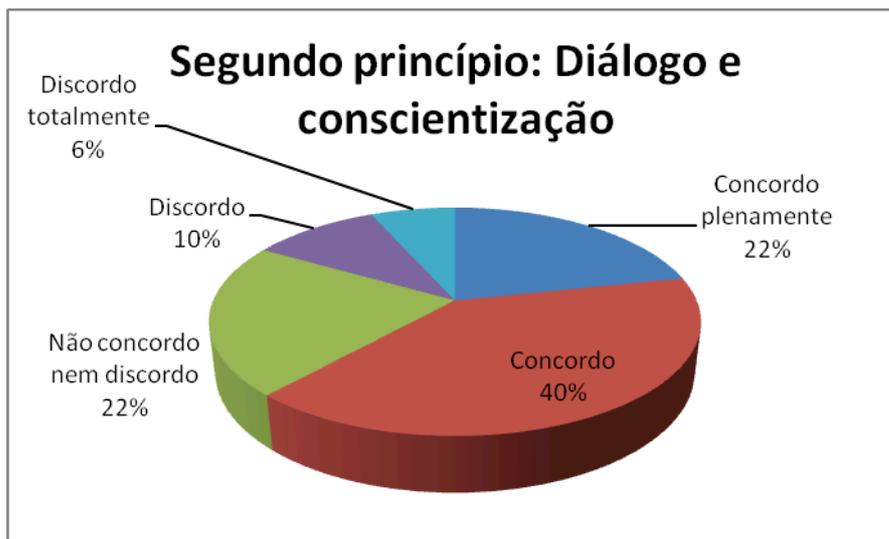
[...], o diálogo é uma exigência existencial. E, se ele é o encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos endereçados ao mundo a ser transformado e humanizado, não pode reduzir-se a um ato de depositar idéias de um sujeito no outro, nem tampouco tornar-se simples troca de idéias a serem consumidas pelos permutantes. (FREIRE, 1987, p. 91).

Verifica-se, assim, que na Instituição Financeira estudada os alunos se sentem parte do processo ensino-aprendizagem e reconhecem que suas experiências práticas e o diálogo promovido pelo educador favorecem e estimulam sua participação nas atividades desenvolvidas pela Universidade Corporativa. A educação “possibilita uma busca realizada por um sujeito que é o homem. O homem deve ser o sujeito de sua própria educação. Não pode ser objeto dela. Por isso ninguém educa ninguém” (idem, p. 28).

O educando não é um mero receptor ou sujeito passivo, mas contribui ativamente no seu processo de aprendizagem e são totalmente rejeitadas as disposições que consideram o educando apenas como alvo do conhecimento. O conhecimento seria um ato histórico, gnosiológico, lógico e também dialógico. Assim, o ato de conhecer e de pensar estariam diretamente relacionados (MARQUES; MARQUES, 2006).

O segundo princípio versa sobre como é conduzido o trabalho docente na educadoria da Instituição Financeira. Em outras palavras, se há respeito mútuo entre educador e educando e se o processo educacional se desenvolve por meio do diálogo e da capacidade de intervir na realidade (Gráfico 02).

Gráfico 02 – Segundo Princípio: Diálogo e Conscientização.



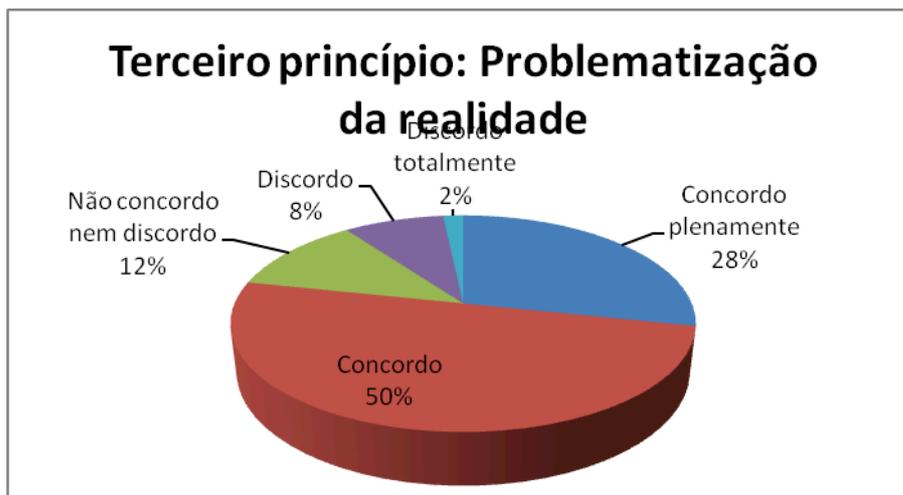
Fonte: Os autores.

O resultado acima comprova que o conhecimento envolve uma ação partilhada e o educador é considerado um mediador que articula as experiências do aluno com o mundo. A interação social é indispensável para a aprendizagem (MARQUES; MARQUES, 2006).

Este segundo princípio tem forte ligação com o primeiro (aluno como sujeito da aprendizagem), pois, conforme explicitou-se anteriormente, é por meio do diálogo e da relação aberta com o educador que o educando pode participar do processo de construção do conhecimento e, desta forma, corroborar a afirmação de que a educação é um processo dialógico.

A capacidade do funcionário de modificar sua ação e se reposicionar criticamente e se os temas estudados nos cursos contribuem para as situações concretas do trabalho é previsto no terceiro princípio, conforme apresentado no Gráfico 03.

Gráfico 03 – Terceiro Princípio: Problematização da realidade.



Fonte: Os autores.

Assim como no Gráfico 01, se agruparmos os itens de concordância 1 e 2 (Concordo Plenamente e Concordo) o resultado é praticamente 80% de assimilação com este princípio educacional.

A concepção de problematização da realidade é uma reação a educação “bancária” proposta por Freire (1987) quando diz:

Quanto mais se problematizam os educandos como seres no mundo e com o mundo, tanto mais se sentirão desafiados. Tão mais desafiados, quanto mais obrigados a responder ao desafio. Desafiados, compreendem o desafio na própria ação de captá-lo. Mas, precisamente porque captam o desafio como um problema

em suas conexões com outros, num plano de totalidade, e não como algo petrificado, a compreensão resultante tende a tornar-se crescentemente crítica, por isso, cada vez mais desalienada (1987, p. 70).

Ainda na visão do autor supracitado, a criticidade do sujeito aumenta gradativamente toda vez que o mesmo é confrontado com os problemas à sua volta e, por meio desse processo de desalienação do homem, a “educação problematizadora se faz, assim, um esforço permanente através do qual os homens vão percebendo, criticamente, como estão sendo no mundo com e em que se acham” (idem, p. 72).

O quarto princípio trata do enfoque sistêmico e articulado de como são conduzidos os estudos e da conjugação de diferentes perspectivas (Gráfico 04).

Gráfico 04 – Quarto Princípio: Abordagem Complexa e Visão Multirreferencial.



Fonte: Os autores.

Para este princípio, praticamente, 60% dos respondentes afirmaram concordar com o que ele se refere. Apenas 14% responderam dentro da faixa de discordância e 27% informaram que são indiferentes ou desconhecem a que se refere esse princípio.

O paradigma da complexidade surge na década de 70 com Edgar Morin. O autor (1999, p. 45) conceitua que “[...] A Complexidade é, cada vez mais, uma cumplicidade de desconstrução e de criação, de transformação do todo sobre as partes e das partes sobre o todo [...]”. Também, Morin (1999, p.7) caracteriza as práticas do pensamento simplificador, para melhor diferenciá-lo do pensamento complexo.

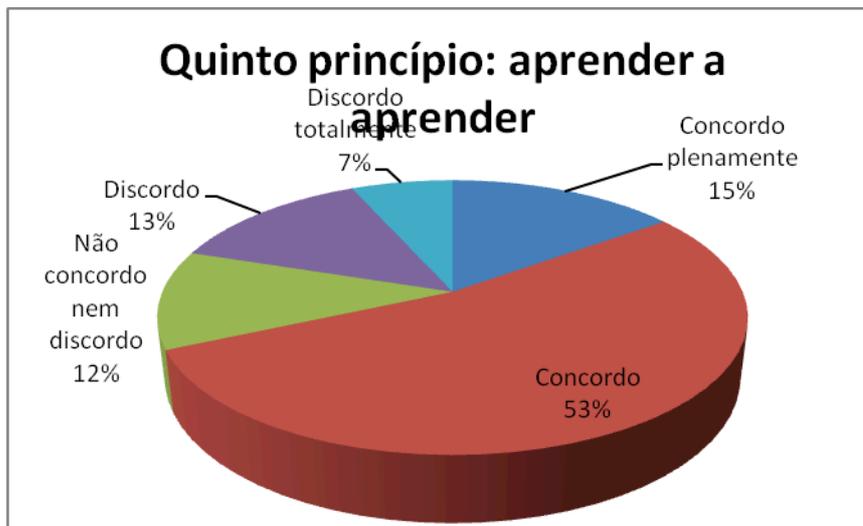
A abordagem multireferencial foi idealizada inicialmente por Jacques Ardoino e está descrito como a seguir:

[...] quer dizer que no lugar de buscar um sistema explicativo unitário [...] as ciências humanas necessitam de explicações, ou de olhares, ou de óticas, de perspectivas plurais para dar conta um pouco melhor, ou um pouco menos mal, da complexidade dos objetos (ARDOINO, 1998, p. 4).

Percebe-se, pelo nível de concordância apontado pela pesquisa, que os funcionários da Instituição Financeira conseguem captar o conhecimento a partir de diferentes perspectivas e compreendem que o processo educacional na Universidade Corporativa não é feito de forma simplificada e sim de forma sistêmica e articulada com a realidade de cada interveniente.

O quinto princípio versa sobre aprender a aprender. Está relacionado à construção do conhecimento e a forma como o trabalho educativo objetiva desenvolver no educando a capacidade de aprender (Gráfico 05).

Gráfico 05 – Quinto Princípio: Aprender a Aprender.



Fonte: Os autores.

Com relação ao quinto princípio, 68% dos respondentes estão dentro da faixa de concordância. Por outro lado, o percentual de respondentes que demonstraram discordância (Discordo Totalmente ou Discordo) foi de 20%.

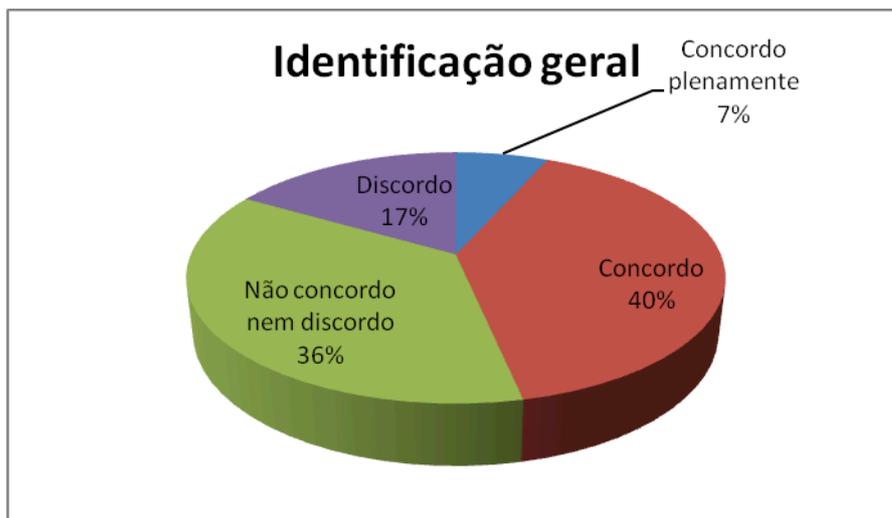
Coll (1994) afirma:

a finalidade última da intervenção pedagógica é contribuir para que o aluno desenvolva a capacidade de realizar aprendizagens significativas por si mesmo numa ampla gama de situações e circunstâncias, que o aluno “aprenda a aprender” (COLL, 1994, p. 136).

Assim, entende-se que as atividades desenvolvidas pela Universidade Corporativa contribuem para que o educando desenvolva a capacidade de posicionar-se criticamente diante do processo de construção do conhecimento e tenha atitude proativa em relação ao seu autodesenvolvimento.

Quando indagados, diretamente, sobre a identificação com os princípios, as afirmações dos respondentes culminaram no resultado apresentado no Gráfico 06.

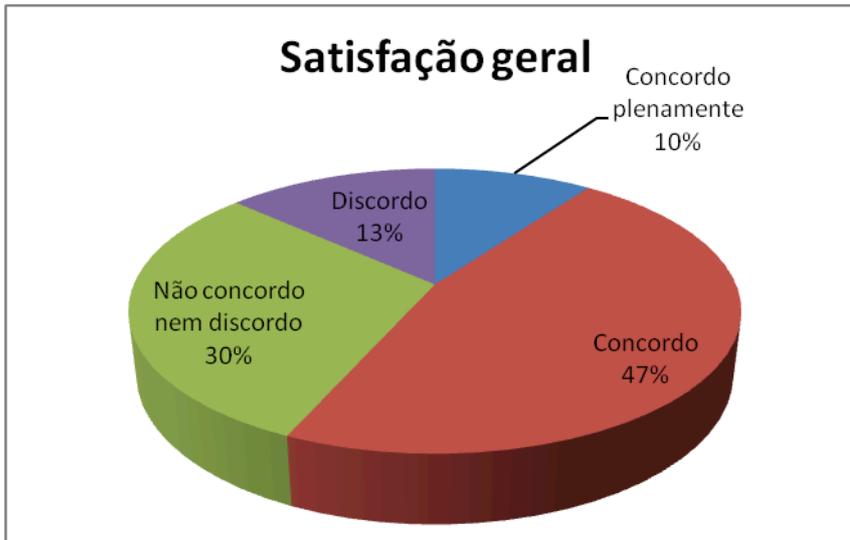
Gráfico 06 – Identificação Geral.



Fonte: Os autores.

Observa-se que 36% dos funcionários responderam “não concordo nem discordo” para a pergunta direta sobre a sua identificação com relação aos princípios. Porém, ainda assim, a maioria dos funcionários (47%) respondeu entre concordo plenamente e concordo; somente 17% dos respondentes discordaram, sendo que nenhum (0%) dos funcionários apresentou discordância total.

Na intenção de atingir o segundo objetivo específico a que se propôs este estudo, perguntou-se, mais uma vez diretamente: “Você está satisfeito com a atuação da Universidade Corporativa?”. A tabulação das respostas obtidas resultou no Gráfico 07.

Gráfico 07 – Satisfação Geral.

Fonte: Os autores.

A partir da análise do gráfico acima, observa-se que, praticamente, 60% dos respondentes consideram-se satisfeitos com a atuação da Universidade Corporativa. O percentual referente à discordância foi baixo, porém, o percentual da alternativa relacionada à imparcialidade pode ser considerado elevado (30%).

Na terceira parte do questionário foi solicitado que os funcionários respondessem a cinco questões abertas como forma de validar as questões anteriores e atingir aos objetivos propostos na pesquisa, sendo uma questão para cada princípio educacional.

Observou-se que nessa etapa, quando questionados por meio de perguntas abertas, os funcionários foram mais críticos em relação às práticas de educação corporativa da Instituição, pois tenderam a relacionar os cursos ou treinamentos oferecidos a outras perspectivas até então não consideradas nas partes anteriores do instrumento de coleta de dados.

O funcionário F29 expôs sua opinião acerca da atuação da gerência em relação à indicação dos cursos e se considerou “na maior parte das vezes como receptor passivo, vez que a maioria dos cursos são indicados pela gerência”. Os funcionários F8 e F23 consideraram-se como ‘meros receptores passivos’ no processo de aprendizagem e alegaram que os treinamentos da Instituição Financeira tinham um elevado “grau de objetividade” e que objetivavam “tão somente o cumprimento das metas de treinamento.” Outro fator negativo

verificado na pesquisa foi relacionado pelo F14 que se expressou da seguinte forma: “atualmente estou mais para mero receptor devido a grande carga de trabalho”.

O funcionário F17 foi um dos que formularam resposta negativa ao que foi perguntado, demonstrando discordar da forma de atuação do segundo princípio educacional da Universidade Corporativa:

Não vejo como intervir na forma como a Instituição Financeira trata, na Universidade Corporativa, o relacionamento entre o diálogo do educador e o educando (F17).

O terceiro princípio educacional trata da problematização da realidade. Com relação a esse princípio, mais uma vez perspectivas anteriormente não consideradas na pesquisa aparecem nas respostas. Os funcionários F3 e F23 retomaram a crítica em relação à vinculação dos cursos oferecidos pela Universidade Corporativa as metas de treinamento da Instituição Financeira. Os funcionários F8 e F29 foram taxativos:

Não, os temas estudados são discutidos de forma a conduzir o educando a aceitar um posicionamento (F8).
A afirmativa não condiz com a realidade, os temas discutidos nos cursos por vezes refletem uma Instituição Financeira ‘ideal’ que não está de acordo com o que vivenciamos (F29).

Outra perspectiva foi apresentada por F1 quando citou: “a isenção da Instituição Financeira em relação à política e religião colaboram na visão não dogmática”.

Também concordaram com a afirmação proposta os funcionários F7, F9, F12 e F13 dizendo, respectivamente, que “é uma forma didática de aprender utilizando a prática”; “a experiência do dia-a-dia enriquecem o debate das questões problemáticas (polêmicas), que ensejam várias alternativas de solução”; “as questões são práticas, pois tem-se uma rotina de contato com os clientes, leis, regulamentos, onde necessita-se a contribuição (nossa) para confrontar com a teoria”; e “não funciona como uma lavagem cerebral, mas os assuntos são discutidos de forma aberta”.

Em relação ao quarto princípio, o funcionário F8 discorda e faz o seguinte apontamento na sua fala: “acredito que o estudo seja pouco articulado, mas orientado e visando passar um conteúdo meramente técnico, sem muita ligação com o dia-a-dia”.

A maioria dos respondentes concorda e expressa opiniões de concordância com o que foi perguntado, evidenciando uma assimilação positiva com o quinto princípio educacional da

Universidade Corporativa. Essa perspectiva é claramente identificada com o que expõe os seguintes funcionários:

Sim. Inclusive a educação é participativa, método fazendo e aprendendo, para reflexão inclusive no dia-a-dia (F1).

Acredito que o que realmente cria no educando esse desejo de aprender continuamente é sua vontade e seu interesse, e claro, a necessidade de realizar cada vez melhor o seu trabalho, que talvez seja o principal fator (F3).

Sim, você sempre é estimulado a buscar um melhor aperfeiçoamento, um completo conhecimento dos produtos e processos (F10).

Considero que a cada curso realizado o educando se aperfeiçoa e aumenta a sua capacidade de aprender (F17).

Sim, até por ser o processo de aprendizagem, algo contínuo, inconclusivo (F22).

Assim, propôs-se aos gerentes, de acordo com o que foi apontado em diversas respostas, principalmente nessa terceira etapa, que seja adotado um estilo de gestão mais participativo, fazendo com que o funcionário compreenda e assuma para si a responsabilidade do seu aprendizado, afastando a influência negativa que o simples cumprimento de metas de treinamento possa repassar na consciência do aprendiz.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou verificar, como indagação central e a partir da vivência no cotidiano de uma unidade da Instituição Financeira em Mossoró/RN, a percepção dos funcionários da instituição em relação aos princípios educacionais explicitados na Proposta político-pedagógica para atuação em Gestão de Pessoas.

A fundamentação teórica da pesquisa foi obtida por uma revisão de literatura acerca do tema da Educação Corporativa e a necessidade de mudança no paradigma atual de treinamento e desenvolvimento (T&D). O objeto de investigação problematizado e a referida revisão foram fundamentais para a definição e correlação das informações coletadas na pesquisa. Autores da área da Administração e da área da Educação foram confrontados e o estudo teórico confirmou que a educação é um tema que permeia vários setores da sociedade, inclusive o corporativo, e é dimensão fundamental para garantir a competitividade nas empresas.

Os objetivos, geral e específicos, propostos para este estudo foram atingidos visto que, de posse das informações obtidas a partir da coleta de dados, foi possível perceber o nível de conhecimento, a satisfação e a identificação geral dos funcionários da unidade com os

princípios educacionais da Universidade Corporativa da Instituição Financeira. Entende-se que a atuação da Universidade Corporativa da Instituição Financeira é eficaz, seus princípios pedagógicos são aceitos, assimilados e percebidos pela maioria dos funcionários e o grau de satisfação geral com a atuação da Universidade Corporativa é elevado.

Uma vez que a pesquisa foi aplicada em apenas uma unidade da Instituição Financeira, como estudo de caso, apesar de sua contribuição, a limitação dessa pesquisa não pode generalizar os resultados para toda organização. Dessa forma, este estudo oferece abertura para novas pesquisas e sugestões para outras, inclusive voltadas para esta temática, aplicando o questionário a outras unidades ou departamentos da Instituição Financeira considerada, os quais venham contribuir para o avanço científico e melhoria da organização quanto à assimilação e percepção dos princípios educacionais e o processo de aprendizagem, pois o grande diferencial hoje nas organizações são as pessoas. Somente estas são capazes de transformar e superar os desafios impostos pelo ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, Trabalho de estágio, MBA, dissertações, teses. 3. Ed. São Paulo-SP: Atlas, 2007.
- ARDOINO, J. A. **formação do educador e a perspectiva multirreferencial**. Minicurso ministrado na Universidade Federal de São Carlos, Departamento de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, 1998.
- ARROYO, M. **Humana docência**. In: Ofício de Mestre, Petrópolis-RJ: Vozes, 2009.
- COLL, C. S. **Aprendizagem escolar e construção do conhecimento**. Porto Alegre-RS: Artes Médicas, 1994.
- FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo-SP: Paz e Terra, 1996.
- FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 17^a. ed. Rio de Janeiro-RJ: Paz e Terra, 1987.
- MARQUES, L. P.; MARQUES, C. A. **Dialogando com Paulo Freire e Vygotsky sobre educação**. 2006. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/29ra/trabalhos/trabalho/GT13-1661--Int.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2013.
- MEISTER, J. **Educação Corporativa**. São Paulo-SP: Pearson Makron Books, 1999.
- MORIN, E. **O Método 3: O conhecimento do conhecimento**. Porto Alegre-RS: Sulina, 1999.
- PACHECO, J. A. **Currículo: Teoria e Práxis**. Portugal: Porto, 1996.
- SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Laboratório de Ensino à Distância da Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis-SC, 2001.

VIANA, M. A. F. **Universidade corporativa:** uma visão de hoje. São Paulo-SP, 2002. Disponível em: <http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artma05_UC_Visaodehoje.htm> Acesso em: 16 fev. 2013.