

Estudo bibliométrico das produções científicas brasileiras sobre universidades corporativas com base no Portal Capes de 2013 a 2018

Alexandre Formigoni ⁽¹⁾,
José Abel de Andrade Baptista ⁽²⁾ e
Fabíola Aparecida Martins ⁽³⁾

Data de submissão: 27/2/2020. Data de aprovação: 18/5/2020.

Resumo – O objetivo deste artigo é identificar e analisar a produção científica brasileira sobre as Universidades Corporativas nos últimos 6 anos. Para atingi-lo, foi utilizado o procedimento de Estudo bibliométrico. Os materiais foram pesquisados no Portal Capes (maior biblioteca virtual de produções científicas brasileira). Através dos dados coletados, conclui-se que o tema Universidades Corporativas ainda está em ascensão no Brasil e que há necessidade de uma abordagem maior sobre ele, sugerindo aos futuros pesquisadores que a procura sobre esse assunto seja também feita em ambiente internacional para comparação com o nosso país.

Palavras-chave: Bibliometria. Educação corporativa. Universidade corporativa.

Bibliometric study of Brazilian scientific productions on corporate universities based on the Capes Portal from 2013 to 2018

Abstract – The objective of this paper is to identify and analyze the Brazilian scientific production on the Corporate Universities in the last 6 years. To achieve this goal, the bibliometric study procedure was used. The materials were researched in Portal Capes (largest virtual library of Brazilian scientific productions). Through the collected data, it is concluded that the topic Corporate Universities is still rising in Brazil and that there is a need for a greater approach to the subject, suggesting to future researchers that research on this subject is also made in an international environment for comparison to our country.

Keywords: Bibliometry. Corporate education. Corporate university.

Introdução

A Educação Corporativa é um assunto relativamente novo no Brasil, e a adoção das Universidades Corporativas (UC) por aqui iniciou-se na década de 90, portanto o estudo sobre o assunto ainda não foi amplamente explorado.

Para Rocha-Pinto (2006, p. 99), “a educação corporativa consiste em um processo contínuo de ensino/aprendizagem”, cujo conceito principal é “aprender a aprender” e uma das maneiras atuais para obter esse conhecimento empresarial é através das Universidades Corporativas, instituições criadas dentro das organizações para fins de ensino aos colaboradores e parceiros atrelados aos negócios da empresa, visando competitividade e melhorias a longo prazo.

Por ser tratar de um modelo criado dentro das empresas, é de real necessidade conhecer as teorias e pesquisas que se têm feito no Brasil a respeito do tema Educação Corporativa e seus métodos de aplicação, e como a UC se define nesse contexto. Nesse sentido, o Estudo Bibliométrico das produções científicas brasileiras sobre Universidades Corporativas dos últimos seis anos (compreendendo-se os anos de 2013 a 2018) faz-se necessário para analisar o

¹ Professor doutor da Unidade de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do Centro Paula Souza, mestrado profissional em Gestão de Sistemas Produtivos, CEETEPS. São Paulo. SP. Brasil. *a_formigoni@yahoo.com.br

² Professor mestre do curso de Gestão Empresarial da FATEC Zona Leste, CEETEPS. São Paulo. SP. Brasil. *abel@fatec.sp.gov.br

³ Graduanda do curso de Gestão Empresarial da FATEC Zona Leste, CEETEPS. São Paulo. SP. Brasil. *fabiola.martins@fatec.sp.gov.br

volume do que tem sido pesquisado e trazer a oportunidade de ampliar o assunto para os futuros pesquisadores.

Este estudo foi realizado com o levantamento dos artigos encontrados no Portal Capes (maior biblioteca virtual de informações científicas do Brasil) a fim de identificar a magnitude das produções científicas brasileiras, e se houve um aumento ou uma estagnação dos estudos.

O objetivo geral deste artigo é analisar, através de um estudo bibliométrico, as produções científicas de autores brasileiros sobre Universidade Corporativa, dentro do Portal Capes desde 2013 até 2018.

Na primeira parte foram explicados a definição, o objetivo e a origem da UC, além das principais diferenças em relação ao Treinamento e Desenvolvimento (T&D), e sua principal vantagem. Após uma breve explicação sobre bibliometria, foram identificados os números dos materiais encontrados no Portal Capes. Para diversos autores, EC e UC são sinônimos, portanto, para essa pesquisa foram usadas as palavras-chave: Universidades Corporativas e Educação Corporativa e, após o levantamento de dados, foram analisados os anos das publicações, quantidade e gêneros dos autores, periódicos, entre outras informações.

Fundamentação teórica

No atual contexto da gestão empresarial, em meio à quarta revolução industrial (ou era do conhecimento), inovar é a palavra-chave para a sobrevivência das organizações. Para manter-se competitiva no mercado, tornou-se essencial o desenvolvimento do capital intelectual, uma vez que, segundo Eboli (2004), a realidade atual exige “[...] que todas as pessoas em todos os níveis da empresa tenham bem desenvolvida sua capacidade de criar trabalho e conhecimento organizacional”; diante disso, sistemas de Educação Corporativa vêm sendo implantados nas empresas, sendo a Universidade Corporativa um dos meios da aprendizagem contínua.

Universidades Corporativas (UC) ou ainda Universidades Empresariais (UE) são instituições de ensino vinculadas às empresas que oferecem cursos de nível técnico ou superior a fim de qualificar, capacitar seus colaboradores, fornecedores e parceiros estratégicos (*stakeholders*) e, em poucos casos, o público externo em conformidade com as políticas, estratégicas e objetivos empresariais. De maneira didática, segundo Senge (2005), o processo de aprendizagem organizacional – fruto do processo onde é a organização que aprende – impulsiona a imagem de pessoas e grupos de trabalho para melhorar a inteligência, a criatividade e a capacidade organizacional.

Para Allen (2002), a UC é uma entidade educacional utilizada como uma ferramenta estratégica, projetada para auxiliar sua organização (mantenedora) a alcançar sua missão, conduzindo atividades que cultivam aprendizado, conhecimento e sabedoria individuais e organizacionais.

A Universidade Corporativa cria cursos e treinamentos personalizados para aprimoramento do seu público-alvo com o objetivo de oferecer um crescimento ágil e sustentável. O sistema de ensino é ligado ao desenvolvimento de habilidades voltadas à empresa, ou seja, os cursos preparam os colaboradores para novas técnicas de mercado, atualiza práticas já existentes ou ainda auxiliam na criação de projetos.

Para entendermos a origem da UC, precisamos entender a passagem dos modelos de gestão até os dias de hoje. Normalmente, a fonte do trabalho intelectual era exclusiva da alta cúpula, o que significa que poucos tinham o real conhecimento sobre a empresa; se os trabalhos intelectuais eram destinados aos que pensavam, o trabalho manual era para os que executavam efetivamente o trabalho, sendo a parte massiva da organização. Após a revolução industrial, com a invenção das máquinas, o novo estilo de fábrica, sendo os mais conhecidos o fordismo e taylorismo, mostrou distintamente essa divisão de trabalho. Na organização taylorista/fordista,

a mera repetição do trabalho e a reprodução do conhecimento eram suficientes para um bom resultado nos negócios. (SOUZA, 2009).

Era então tarefa da gerência/administração da empresa criar regras, manuais e normas para serem seguidas pela operação, surgindo assim o departamento de Treinamento e Desenvolvimento, cujo papel era desenvolver habilidades específicas que seriam executadas a curto prazo. Esses modelos de fábricas tinham uma estrutura verticalizada e centralizada que cedeu espaço para uma estrutura horizontalizada e descentralizada na gestão flexível. A rígida divisão entre o trabalho mental e manual tende a ser eliminada; tarefas fragmentadas e padronizadas tornam-se integrais e complexas, exigindo em todos os níveis organizacionais pessoas com capacidade de pensar, decidir e executar simultaneamente, e para tanto emerge a ideia da UC. (EBOLI, 2004).

Para Ricardo (2007), as raízes de uma Universidade Corporativa surgiram em 1920 quando a General Motors criou uma escola noturna chamada General Motors Engineering and Management Institute (GMI) para a indústria automobilística, porém se deve ressaltar que nesta época não se tinha o conceito de enriquecer o intelectual de seus colaboradores, mas, a partir de manuais e fórmulas, ensinar as novas tecnologias necessárias para o desempenho das atividades.

A primeira Universidade Corporativa reconhecida foi criada após a Segunda Guerra Mundial em 1956 pela empresa General Electric, a Crotonville, em Nova York. Devido ao crescimento da economia dos Estados Unidos após a grande guerra, percebeu-se a deficiência em gerenciamento e, com base nisso, Ralph Cordiner deu início à educação continuada dentro da organização, movimento hoje adotado em empresas do mundo inteiro. (MOTTA; VIEIRA; SÁ, 2011).

Inicialmente, o foco das Universidades Corporativas era o de complementar o ensino aprendido nas universidades tradicionais, mas atualmente o foco é aumentar a produtividade e criar vantagem competitiva no mercado.

Visando adquirir mais habilidades em um cargo específico, o principal objetivo do treinamento e desenvolvimento é aumentar e promover o aprendizado para os colaboradores de uma organização, além de impulsionar a eficiência, incrementar e aumentar a produtividade, elevar os níveis de qualidade, promover a segurança no trabalho, diminuir refugos e retrabalhos. No entanto, o T&D está focado em fortalecer uma ação sistematizada, e a finalidade de T&D envolve alguns princípios que delimitam sua aplicação, que tem como ponto de origem as necessidades de treinamento, assimilação e transferência de conteúdo. Centrada ainda no conteúdo, espera-se que o treinando possa usá-lo em sua função. (TOLEDO e MILIONI, 1986).

Segundo a autora brasileira Marisa Eboli (2004), as Universidades Corporativas foram implantadas no Brasil devido a necessidade de renovar seus tradicionais centros de T&D de modo a poder contribuir com eficácia e sucesso para a estratégia empresarial, agregando valor ao resultado do negócio.

Sendo assim, a principal diferença entre o T&D e as Universidades Corporativas é que a responsabilidade pelo processo de aprendizagem sai do departamento de treinamento e passa a ser responsabilidade dos gestores. (MEISTER, 1999).

Basicamente os treinamentos de uma maneira passiva entregam ao ouvinte o conhecimento necessário que será aplicado a uma determinada função a curto prazo, a fim de trazer eficiência ao processo, enquanto os cursos ministrados através da UC trazem uma formação a longo prazo (continuada), focada na estratégia da empresa e de uma maneira ativa o ouvinte é o responsável pelo seu desenvolvimento, não apenas a empresa.

Investir em pessoas, essa é a maior premissa da educação corporativa; uma empresa passa a ter vantagem competitiva sustentada quando ela implementa uma estratégia de criação de valor que não está sendo implementada simultaneamente por concorrentes atuais ou potenciais

e quando esses concorrentes são incapazes de reproduzir os benefícios desta estratégia. (BARNEY, 1991).

Então, ao implantarmos uma forma de educação continuada em uma empresa, uma evidente vantagem é a de transmitir cursos atrelados à cultura da empresa; afinal, em cursos externos esses valores não são transmitidos. Como o curso de uma UC é criado pela própria empresa, fica assim mais fácil compartilhar políticas, cultura e valores de negócio com seu público-alvo.

Materiais e métodos

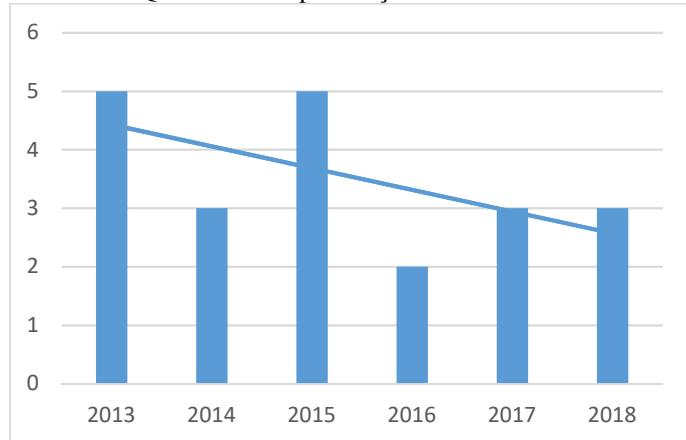
Este artigo adotou o estudo bibliométrico como metodologia. Trata-se de um método que consiste em reunir pesquisas de um repositório de dados e observar os dados coletados. Segundo Chueke e Amatucci (2015), o termo bibliometria foi idealizado por Pritchard no final da década de 60 e pode ser definido como a aplicação de métodos estatísticos e matemáticos na análise de obras literárias.

O presente artigo reuniu o material, no intervalo de 2013 a 2018, através do Portal Capes, uma biblioteca brasileira virtual que reúne conteúdo científico, e foi acessado apenas o conteúdo gratuito do Portal. Ao reunir esse material foram utilizadas as palavras-chave “Universidade Corporativa” e “Educação Corporativa”, pois diversos autores adotam ambas como sinônimo. Foram analisadas, quantidades de artigos por ano, sexo dos autores, número de autores por artigo, autores mais citados, abordagem qualitativa ou quantitativa e tipo de pesquisa.

Resultados e discussões

Ao observarmos o Gráfico 1, referente à quantidade de publicações por ano, verificamos que houve um grande interesse sobre o assunto em 2013, diminuindo em 2014 e voltando ao interesse em 2015, com a linha de tendência em declínio, mantendo-se em média com cerca de três artigos por ano.

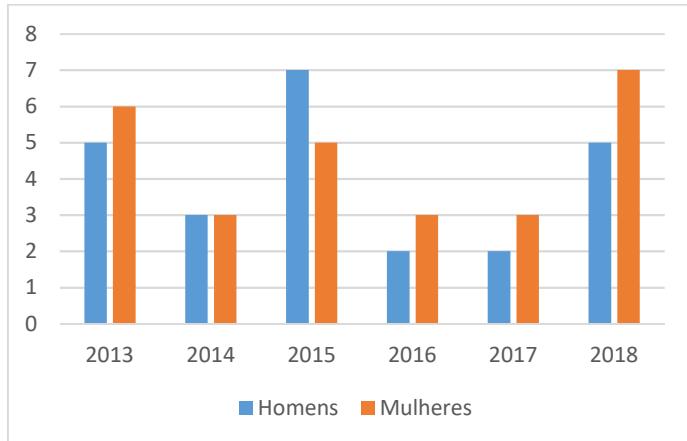
Gráfico 1 – Quantidade de publicações



Fonte: Autores (2019).

Esses artigos são de um total de 51 autores e, nos gráficos 2 e 3, podemos verificar os gêneros e métodos de apresentação, respectivamente. A quantidade total de autores por ano é consideravelmente alta em 2013, 2015 e 2018.

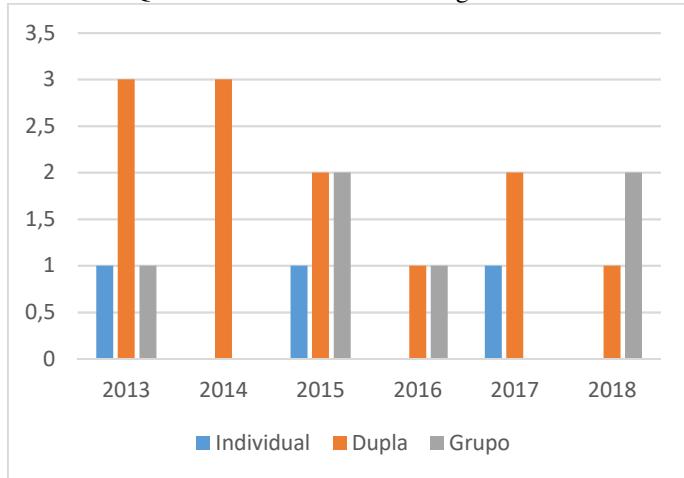
Gráfico 2 – Gênero dos Autores



Fonte: Autores (2019).

Ao verificar o Gráfico 3, é possível ver que nestes anos o número de artigos apresentados em grupos também foi alto, dando um destaque maior para os anos de 2015 e 2018. Em sua maioria, este tema é pesquisado principalmente por mulheres, destacando o ano de 2018, mas podemos ver que o tema foi bem representado por homens em 2015.

Gráfico 3 - Quantidade de autores nos artigos



Fonte: Autores (2019).

A análise da amostra coletada demonstra que Jeanne Meister e Marisa Eboli são as autoras mais citadas:

Quadro 1 – Obras e autores(as) mais citados(as)

MEISTER, C. J. Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

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

Fonte: Autores (2019).

Ambas as autoras têm grande atuação na área de Educação Corporativa e implementação de Universidades Corporativas. Outras obras de Eboli também foram citadas como: O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: As Pessoas na Organização – São Paulo: Editora Gente, 2002, e a Coletânea Universidades Corporativas – Educação para as empresas do século XXI. São Paulo: Schmukler Editores, 1999.

Meister foi citada em 13 dos 21 artigos, e Eboli em 15 dos 21 artigos estudados. Outros autores foram igualmente citados como Mark Allen e seu livro *The Corporate university handbook: designing, managing and growing a successful program* (2002) e a autora Maria Tereza Leme Fleury, especialista na área de Estratégia, tema frequentemente ligado à Educação/Universidade Corporativa por se tratar de algo diretamente ligado aos objetivos das empresas.

Gráfico 4 - Abordagem do tema

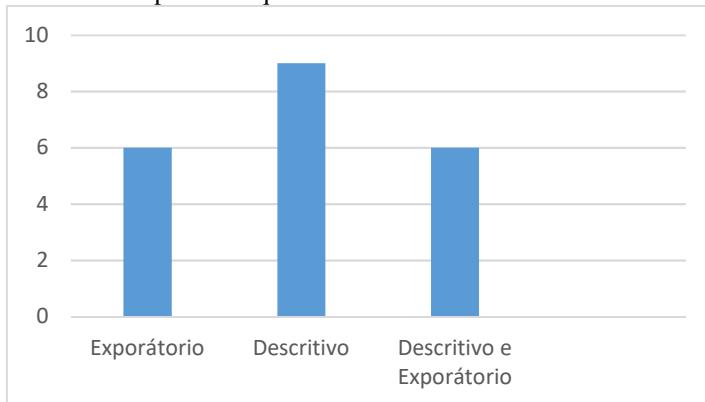


Fonte: autores (2019).

No gráfico 4 é possível verificar que 71% dos artigos utilizaram a abordagem qualitativa, correspondendo a 15 dos 21 artigos analisados, média de 3 por ano pesquisado. Através do resultado é possível entender o objetivo principal dos artigos como um aprofundamento temático.

Já para o tipo de abordagem da pesquisa, 9 artigos se declaram descritivos, 6 exploratórios e 6 descritivos-exploratórios (verificar gráfico 5).

Gráfico 5 - Tipo de Pesquisa



Fonte: Autores (2019).

A análise de conteúdo e a pesquisa de campo foram as abordagens mais utilizadas nos artigos. A análise de conteúdo, através da análise de documentos, artigos e livros, levantou as teorias sobre o assunto, enquanto a pesquisa de campo utilizou questionários e entrevistas sobre o tema em empresas que já utilizam ou pretendem utilizar a Universidade Corporativa como movimento estratégico.

Para complementar a pesquisa, foram utilizadas, no total, 523 referências, sendo o máximo de 53 referências em um artigo e o mínimo de 13 referências.

Analizando as principais palavras-chave temos: Educação Corporativa e Universidade Corporativa; também foram encontradas palavras relacionadas à Gestão de Pessoas, Gestão por Competências e Estratégia, concluindo que as áreas de Recursos Humanos (principalmente

treinamento e desenvolvimento) e Gestão Estratégica de Pessoas estão diretamente ligadas ao tema.

Dos 21 artigos analisados, 13 tiveram como foco conhecer a gestão das EC/UC dentro de uma (ou mais) empresas público/privadas, utilizando-se de documentos para análise e entrevistas para conhecimento profundo. Cinco artigos procuraram mostrar as EC/UC como diferencial estratégico na área de gestão de pessoas (dentro ou não de uma organização). Dois artigos mostraram o atual conhecimento sobre EC/UC e/ou projetaram o futuro do tema.

Através da amostra de dados levantada, é possível verificar que o assunto está em ascensão ao longo dos anos. Em diversos artigos procura-se evidenciar as vantagens, opiniões ou os efeitos das Universidades Corporativas em instituições públicas ou privadas, e ficou evidente que já está mais que certo que o capital humano é o mais importante em uma organização e o que foi mostrado é que o investimento nos colaboradores através das UCs pode ser um caminho para o crescimento da organização.

Considerações finais

Através deste estudo bibliométrico, demonstrado por 21 artigos encontrados na base de dados gratuita do Portal Capes, dos últimos seis anos, foi possível concluir que Educação/Universidade Corporativa permanece um tema em crescimento. A pouca quantidade de publicações e a decadência das publicações ao longo dos anos evidencia que, mesmo havendo uma grande quantidade de Universidades Corporativas nas organizações, o assunto ainda não é explorado o suficiente.

A autora brasileira Marisa Éboli se destaca como a autora mais citada nos artigos, principalmente através da sua obra Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades (2004). É também uma das autoras que mais publicam sobre EC e UC no Brasil.

É possível também verificar que o tema está sendo estudado por autores das áreas de Estratégia, como Maria Tereza Fleury, e em outras áreas, como a da Psicologia, e não apenas da área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, concluindo que as UCs são uma grande estratégia dentro de uma organização.

Observa-se também palavras-chave dentro do contexto de estratégia e relacionadas à educação continuada.

O objetivo principal deste artigo, ao fazer um estudo bibliométrico, foi mostrar a magnitude do tema através de publicações científicas, e tal objetivo foi alcançado, contudo, com grande dificuldade, devido à pouca quantidade de amostra, o que nos leva a concluir que tal tema não tem sido explorado mesmo sendo atual. Não há autores com mais de uma publicação, por exemplo. Sugere-se, portanto, o levantamento no banco de dados de outros países para verificar se neles ocorre o mesmo que se verifica no Brasil: muito se pratica, mas pouco se fala (estuda) a respeito.

Referências

ALLEN. M. **The corporate university handbook: designing, managing, and growing a successful program.** New York: AMACOM, p. 9, 2002.

BARNEY, J. Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991.

CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria? Uma introdução ao fórum. **Internext**, São Paulo, V1 10 – N° 5, 2015.

EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Da Prática à Teoria.** 2004. Disponível: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-grt-1816.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2019.

MEISTER, J. **Educação Corporativa**: A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron, 1999.

MOTTA, D.; VIEIRA, L. M. A.; SÁ, A. B. O. de. Universidade Corporativa: um Modelo Educacional Aplicado nas Empresas. 2011. Disponível:
<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/51014747.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2019

RICARDO, E. J. (org.). **Gestão da educação corporativa**. 1.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SENGE, P. **A quinta disciplina**. São Paulo: Best Seller, 2005

SOUSA, A.; Ferreira de, C. **Universidade Corporativa**: trajetórias e implicações, 2009. Disponível: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/universidade-corporativa-trajetoria-e-implicacoes/31047/> Acesso em: 16 fev. 2019

PINTO, S. R. da. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TOLEDO, F.; MILIONI, B. **Dicionário de Recursos Humanos**. 3^a ed. São Paulo: Atlas, 1986.