

A PERCEÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA “INSTITUIÇÃO FINANCEIRA” SOBRE A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA (EC) PARA O SUCESSO DA CARREIRA PROFISSIONAL

THE EMPLOYEE PERCEPTION OF A "FINANCIAL INSTITUTION" ON THE IMPORTANCE OF CORPORATE EDUCATION (CE) TO SUCCESSFUL PROFESSIONAL CAREER

LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DE UNA "INSTITUCIÓN FINANCIERA" SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN CORPORATIVA (EC) AL ÉXITO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Alessandro Marco Rosini, PHD

Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas/Brazil
alessandro.rossini@hotmail.com

Giuliano Aron Alves, BEL

Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas/Brazil
giulianoaron@gmail.com

Tiago Luciano Alves, BEL

Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas/Brazil
tlalves80@gmail.com

RESUMO

A Educação Corporativa (EC) e as Universidades Corporativas (UCs) são uma realidade cada vez mais presente em empresas de médio e grande porte, no Brasil e no mundo, em função das novas exigências do mercado impostas a todos os setores econômicos e aos profissionais que, para dominarem as mais recentes tecnologias e estratégias de negócios, necessitam desenvolver capacidades específicas e manterem-se atualizados. Neste sentido, a EC e UCs cumprem um importante papel, para repercutirem de forma positiva no âmbito social, bem como se apresentam como um ingrediente, senão determinante, impulsionador para o sucesso na carreira profissional. A pesquisa empírica comprovou a relevância percebida da UC, com escore médio de 7,4. Contudo, ao se testar a relação entre a percepção sobre a UC e as dimensões de sucesso na carreira, observou-se relação positiva, porém, não determinante, o que indica que outros elementos determinam o sucesso que não apenas a educação formal.

Palavras-chave: Educação Corporativa; Universidade Corporativa; Sucesso Profissional.

ABSTRACT

Corporate Education (CE) and Corporate Universities (CUs) are a reality ever more present in medium and large companies in Brazil and abroad, according to the new requirements imposed market to all economic sectors and professionals that to master the latest technologies and business strategies , need to develop specific skills and keep up to date . In this respect , the EC and protected areas play an important role , which is raised beyond the boundaries of organizations to rebound positively in the social sphere, and stand as an ingredient , if not decisive , booster for success in their professional careers. Empirical research proved the perceived relevance of CU, with a mean score of 7,4. However, when testing the relationship between the perception of the CU and successful dimensions career, there was a positive relationship, though not decisive, indicating that other factors determine the success not just formal education.

Keywords: Corporate Education; Corporate University; Professional Success.

RESUMEN

Educación Corporativa (EC) y Universidades Corporativas (UCs) son una realidad cada vez más presente en las empresas medianas y grandes en Brasil y en el extranjero, de acuerdo con las nuevas exigencias impuestas por el



mercado para todos los sectores económicos y profesionales que para dominar las últimas tecnologías y estrategias de negocio, necesitan desarrollar habilidades específicas y estar al día. En este sentido, la EC y las UCs desempeñan un papel importante de manera positiva en el ámbito social, si no decisivo, refuerzo para el éxito en sus carreras profesionales. La investigación empírica ha demostrado la importancia percibida de la UC, con una puntuación media de 7,4. Pero, cuando se prueba la relación entre la percepción de la Universidad Corporativa y las dimensiones de suceso en la carrera, hubo una relación positiva, pero, no decisiva, lo que indica que otros factores determinan el éxito no sólo la educación formal.

Palavras chave: Educación Corporativa; Universidad Corporativa; Éxito Profesional.

1 INTRODUÇÃO

Nas três últimas décadas o mundo experimentou um avanço tecnológico sem precedentes na história, caracterizado por mudanças ocorridas em escala planetária, aceleradas e multipulverizadas em todos os setores da sociedade, principalmente a partir de 1990, com o advento da globalização, rompimento das fronteiras comerciais e culturais, bem como pelo aumento vertiginoso da Tecnologia da Informação (TI), que formularam uma nova forma de administrar as produções, tanto as convencionais e tangíveis de natureza manufatureira (materiais, meios, recursos, produtos, máquinas, instalações, parques industriais, ativos e estoques), como também as produções intangíveis, a exemplo das empresas do setor financeiro e de prestação de serviços, onde imperam a densidade tecnológica, os grandes volumes de informações, o capital intelectual e humano (SLACK; CHAMBERS; JOHNSTON, 2009).

De forma específica para as empresas, organizações e instituições, o terceiro milênio transformou-se no palco de uma releitura completa dos processos operacionais e administrativos, impulsionada pelos novos conceitos de qualidade, produtividade e logística que revolucionaram a forma da indústria se abastecer, produzir, comercializar seus produtos e serviços, enfrentar a acirrada concorrência e as novas exigências do mercado consumidor, além de administrar seus recursos humanos. Com isso, não apenas as estruturas mudaram, mas a gestão de recursos humanos e os recursos humanos, em si, também foram impactados e reformulados, assim como as carreiras e o conceito de sucesso profissional (SLACK; CHAMBERS; JOHNSTON, 2009).

Os novos conceitos, metodologias e tecnologias adotados pelas organizações geraram reflexões e alterações nunca antes imaginadas ou cogitadas, posto que “[...] o novo ambiente mundial de negócios requer das organizações contemporâneas uma atuação global”, com vistas à obtenção de altíssima eficiência e índices otimizados de produtividade e qualidade de produtos e serviços (LOBATO, 2005, p. 33). As novas exigências repercutiram, e ainda repercutem, diretamente na gestão de pessoas no ambiente corporativo.

É necessário admitir, nada mais é, ou será como antes. O futuro já chegou e se reinventa a todo instante permeado de tecnologias e de exigências, que ditam como regra aos profissionais de todos os níveis: manterem-se abertos a novos conhecimentos, saberes e inovações e, principalmente, a ter a formação contínua como lei.

Como consequência direta, novas tendências, comportamentos sociais, corporativos e profissionais, bem como formas de organização do trabalho e gestão das empresas e equipes, delinearam-se e colocaram-se como desafios diários para a capacidade de gestão da Alta Administração, com vistas ao atendimento de metas e objetivos e, sobretudo, para o sucesso financeiro das empresas e de seus profissionais.

Em meio a tantas mudanças, surgiu uma “Nova Era”: a “Era do Conhecimento, da Informação e da Tecnologia” e, com ela, consolida-se o conceito da “Empresa Educadora”, timidamente iniciado em 1980 por ocasião da aplicação de novos modelos e sistemas de negócios, produção, logística e administração, conforme

Meister (1999), Lastres e Albagli (1999). Como consequência imediata, a dinâmica do mercado de trabalho, as qualificações e os requisitos para a formação profissional foram reconfigurados, transformaram-se e seguem se transformando continuamente no decorrer do tempo e no Novo Milênio.

Devido à importância desse conjunto de mudanças e seu impacto no mercado de trabalho, esta abordagem apresenta um breve estudo sobre a Educação Corporativa (EC), as Universidades Corporativas (UCs) e os novos conceitos de sucesso, de modo a investigar a contribuição das EC/UCs para o sucesso na carreira profissional, sob o aspecto conceitual e prático através de uma Pesquisa de Campo.

2 REFERENCIAIS TEÓRICOS

2.1 O Cenário

A Era do Conhecimento, da Informação e da Tecnologia impulsionou mudanças de todas as ordens. Nos anos de 1980, no Brasil, em especial, os estudos centralizaram seu enfoque no comportamento das carreiras profissionais nas organizações e no mercado de trabalho, entretanto, no final da década, as principais pesquisas voltaram-se a compreender os processos de escolha das pessoas e como conciliar suas expectativas de carreira em relação às organizações. A gestão de pessoas também passou por grandes transformações em todo o mundo, devido a um ambiente mais competitivo, onde as organizações necessitam de um processo de desenvolvimento contínuo para sobreviver. O desenvolvimento organizacional está diretamente ligado à contribuição das pessoas. A valorização das pessoas nas organizações é manifestada por aumentos salariais, promoções ou conquista de espaço político, e se dá na medida em que elas aumentam o seu nível de contribuição para a organização (DUTRA, 2010).

Segundo Costa e Dutra (2011), é necessário considerar:

Essa crescente valorização do capital humano e da capacidade de uma pessoa fazer diferença nos resultados organizacionais, seja individualmente ou em grupo, têm estimulado práticas de gestão de pessoas voltadas não só à retenção das pessoas, práticas conhecidas como sendo de retenção de talentos, mas também ao comprometimento das pessoas com os objetivos das organizações (COSTA; DUTRA, 2011, p. 2).

A inovação, a produção e ampliação de conhecimentos apresentam-se como a nova tônica, sob todos os aspectos, assim como o seu estudo, e figuram como prioridade máxima na pauta de empresas, instituições e meio acadêmico. Segundo Eboli (2004, p. 29), “Educação é um tema que interessa a todos os setores da sociedade, inclusive o corporativo, e está na agenda de todas as empresas empenhadas em aumentar a competitividade”, compondo um novo fator estratégico.

Especificamente, o meio acadêmico, na atualidade, posiciona-se como um campo fértil onde germinam as pesquisas, o intercâmbio de experiências e saberes das mais diversas áreas, capazes de propiciar o aperfeiçoamento humano, pessoal e profissional através de uma gama de cursos de graduações e pós-graduações oferecidos pelas universidades, com vistas à aplicação no universo do trabalho.

Hoje, a formação continuada e o aperfeiçoamento profissional, inclusive para domínio das novas tecnologias, são de tal importância e magnitude que empresas em âmbito mundial criaram e mantêm

Universidades Corporativas (UCs), ou em acordo com as universidades estabelecidas, definem grades curriculares adequadas as suas necessidades, para o treinamento, formação e aprimoramento de seus colaboradores e *staffs* e, ainda, como um investimento viável e necessário ao sucesso no *ranking* de seus setores econômicos, com vistas a sua produtividade e lucratividade e, mais, como uma contribuição social.

2.2 A Educação Corporativa e as Universidades Corporativas

A Educação Corporativa surgiu de forma concomitante à própria evolução das empresas e do mercado de trabalho, que passou a exigir profissionais mais qualificados em todos os níveis das organizações, e também devido ao fato de as universidades convencionais disponibilizarem a seus alunos uma formação mais abrangente e generalista e não focada em competências específicas. Mesmo com a proliferação dos cursos técnicos, evidenciavam-se lacunas em termos de formação, ou a necessidade de os conhecimentos serem moldados aos objetivos e negócios das empresas, transformando-se em vantagem competitiva. Apesar de consagradas nos Estados Unidos há aproximadamente quatro décadas, no Brasil, o conceito de EC e UC ainda é novo, pois data de 1980, quando surgiram os primeiros empreendimentos (MEISTER, 1999; EBOLI, 2004).

Independentemente de sua configuração, seja ela física ou virtual, segundo Fonseca (2015), a UCS “não visam a substituir ou disputar espaço com as universidades tradicionais”, pois:

[...] pelo contrário, elas são complementares na medida em que a universidade tradicional fornece toda a formação conceitual e metodológica aos profissionais, enquanto a corporativa oportuniza formação focada no ambiente de negócios, desenvolvendo, pelo mapeamento de "trilhas de capacitação", o aprimoramento nas competências essenciais ou críticas de cada organização. São fortes as possibilidades e os casos de sucesso de alianças estabelecidas entre as universidades corporativas e as universidades tradicionais, visando à formação da rede de trabalho da organização ou levando isso à comunidade, capacitando e aumentando a empregabilidade de profissionais (FONSECA, 2015).

De acordo com Eboli (2002), para entender a função da EC e UCs é importante distinguir os sete princípios que as regem:

- a) Competitividade: a educação é um fator gerador de aptidões, capaz de tornar a empresa mais competitiva no mercado;
- b) Perpetuidade: a educação é uma ferramenta de gestão do conhecimento, que permite criar, manter, transformar e transmitir as crenças e valores da organização;
- c) Conectividade: a educação é uma formadora de rede que conecta as pessoas, não apenas umas com as outras, mas, também, com o ambiente no qual elas estão inseridas;
- d) Disponibilidade: facilita a disseminação do conhecimento, independente de lugar e horário específicos, pois se caracteriza como um processo contínuo;
- e) Cidadania: apoia o desenvolvimento individual, coletivo, e social do homem;
- f) Sustentabilidade: exerce o aprendizado de forma consciente com os princípios de manutenção de recursos naturais e desenvolvimento sustentável; e
- g) Parceria: é capaz de enriquecer o processo de educação por meio de parcerias que sejam produtivas

como Universidades e empresas especializadas.

2.3 Sucesso na Carreira Profissional

De acordo com pesquisa realizada, inúmeras são as definições para a palavra sucesso, que é utilizada com incontáveis conotações carregadas de emoções, expectativas e esperanças, vinculada às mais modernas formas de carreira, correlacionada ou não à ascensão financeira e status.

As carreiras profissionais evoluíram e mudaram radicalmente o seu foco e forma de gestão, principalmente após o advento da globalização. Da carreira tradicional e totalmente centrada na organização, onde o sucesso era obtido passo a passo, de acordo com a ascensão a novos cargos, responsabilidades e salários, para a carreira sem fronteiras, onde o indivíduo é o cerne da questão e estabelece o seu próprio caminho, a forma de gerenciar a sua evolução profissional em consonância com os seus anseios de satisfação, motivação psicológica, sede de aprendizado, de desenvolvimento humano e profissional (VELOSO, 2009; MIRANDA, 2013).

O sucesso envolve valores pessoais e fatores internos e externos, além de uma avaliação pessoal, que tornam o enunciado de seu conceito algo particular, específico para cada profissional (HALL; CHANDLER, 2005).

Não há consenso acerca do conceito, para muitos se relaciona com o poder aquisitivo, com a fama, com o reconhecimento pessoal e profissional, com o destaque na carreira em meio à concorrência, com o reconhecimento público em determinada área de atuação.

Justamente por não haver um consenso e pelo fato do termo ir se transmutando com o tempo, com o cenário e com a evolução cultural, coube o desenvolvimento da pesquisa proposta para apreender os diversos significados e correlações do sucesso na carreira profissional, no momento atual.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este capítulo apresenta as metodologias aplicadas, a instrumentalização, a execução e ambientação da pesquisa, a partir de referenciais teóricos que especificam a sua forma e importância, aliada às ações empreendidas pelos pesquisadores.

3.1 Metodologias Aplicadas à Pesquisa

Foram utilizadas duas metodologias distintas, mas complementares para o estudo: Pesquisa de Natureza Bibliográfica e Documental para revisão da literatura disponível sobre a Educação Corporativa, Universidades Corporativas e o conceito de sucesso profissional, e Pesquisa de Campo de Natureza Quantitativa com Caráter Exploratório realizada com os colaboradores de uma “Instituição Financeira” do município de São Paulo (SP), para apreender a percepção dos entrevistados sobre o tema e seus desdobramentos.

A relevância da Pesquisa de Natureza Bibliográfica e Documental é definida por Miguel (2007, p. 219-220), que afirma que “As revisões da literatura apresentam-se como uma atividade importante para identificar, conhecer e acompanhar o desenvolvimento da pesquisa em determinada área do conhecimento [...], além de

permitir a cobertura de uma gama de fenômenos geralmente mais ampla do que aquela que poderia ser pesquisada diretamente [...]”. Outra característica importante deste nível de pesquisa é a proposição e a “[...] identificação de perspectivas para pesquisas futuras, contribuindo com sugestões de idéias para o desenvolvimento de novos projetos de pesquisa”.

A Pesquisa de Natureza Quantitativa com Caráter Exploratório-descritivo visa coletar dados e informações através da abordagem dos entrevistados da “Instituição Financeira”, e se apoia nas premissas definidas por Minayo e Sanches (1993). Este nível de pesquisa, conforme Babbie (1999, 2003), também é denominada como Pesquisa *Survey*, posto que consiste em um levantamento com propriedades estatísticas para descrever uma realidade e averiguar fenômenos pouco conhecidos ou novos. Trata-se de uma técnica de coleta de dados por inquirição, através de questionários e entrevistas, os quais aplicados em sistema de amostragem a um determinado grupo de pessoas, ou público alvo, permite obter informações a respeito de atitudes, hábitos, motivos, opiniões, que exigem e recebem, na fase de tabulação e análise, um tratamento estatístico.

Em sua execução, conforme Gil (2010), a Pesquisa *Survey* é apresentada sob a forma de censo, enquete de opinião e/ou estudo de mercado. De acordo com os objetivos projetados, o levantamento assume características descritivas, explicativas ou exploratórias e, ainda, a análise pode adotar diferentes procedimentos, tais como: codificação das respostas, tabulação dos dados e análise estatística.

3.2 Instrumentalização da Pesquisa

O questionário utilizado para a pesquisa com os funcionários da “Instituição Financeira” baseia-se no modelo validado por Costa (2011, 2014), acrescido de uma pergunta sobre a Universidade Corporativa mantida pela “Instituição Financeira” e duas questões para compor o perfil do respondente, além das 48 afirmações relativas à percepção de sucesso na carreira profissional, totalizando 51 questões (APÊNDICE A). Além disso, foi utilizada a Escala de Likert de Cinco Pontos – método criado por Rensis Likert em 1932, que se apresenta como um tipo de escala de resposta psicométrica, a qual é habitualmente usada em questionários, a fim de mensurar atitudes no contexto das ciências comportamentais. É a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os entrevistados especificam seu grau de concordância a uma afirmação, que se situa, em seu nível mínimo como “discordo totalmente” e, no máximo, “concordo totalmente” (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014).

A Escala de Likert de Cinco Pontos oferece vantagens ao trabalho de pesquisa, de acordo com Babbie (1999, 2003) e Marconi & Lakatos (2008), por possibilitar ao pesquisador informações em um tempo mais curto que em outras técnicas de pesquisa, por abranger maior número de pessoas e facilitar o tratamento dos dados obtidos – fatores que a classificam como uma ferramenta de pesquisa de baixo custo. Além disso, pelo formato do Instrumento de Coleta de Dados (ICD), o pesquisado tem tempo para refletir sobre as questões, tem o seu anonimato assegurado e, portanto, pode manifestar maior liberdade de expressão e sinceridade nas respostas, e não há riscos de influência do pesquisador sobre os entrevistados, ou seja, o instrumento confere isenção ao pesquisador e pesquisado.

3.2 Execução e Ambientação da Pesquisa

A pesquisa de campo foi realizada com 131 funcionários da “Instituição Financeira”, através de *e-mail* corporativo e o questionário foi disponibilizado na plataforma particular *Survey Monkey* (endereço eletrônico: <<https://pt.surveymonkey.net>>), possibilitando ao entrevistado escolher o momento e o horário para a sua participação na pesquisa, no período de 13.10.15 a 16.10.15. Os dados foram tratados estatisticamente por meio do *software* SPSS (versão 22.0). Foram aplicadas estatísticas descritivas e testes de significância para médias, a fim de atingir os objetivos de pesquisa.

No que se refere à ambientação, não foram registradas dúvidas, constrangimentos ou incertezas por parte dos entrevistados, que aderiram rapidamente à pesquisa por entenderem o seu grau de importância. Os resultados da pesquisa foram tabulados e encontram-se dispostos no APÊNDICE B, sob a forma de respostas diretas às questões formuladas e, no APÊNDICE C, selecionados através de Categorias de Análises.

3.3 Resultados da Pesquisa

Os dados referentes ao perfil dos entrevistados são apresentados na Tabela 1, onde pode ser observado que 77,1% dos colaboradores trabalham na empresa de 1 a 15 anos, com prevalência para o tempo de trabalho de 6 a 10 anos (47,33%).

Tabela 1 – Perfil dos Entrevistados

TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA	QUANTIDADE DE COLABORADORES	PERCENTUAL
1 a 5 anos	17	12,98%
6 a 10 anos	62	47,33%
11 a 15 anos	22	16,79%
16 a 20 anos	7	5,34%
21 a 25 anos	9	6,87%
26 a 30 anos	8	6,11%
31 a 35 anos	5	3,82%
36 anos ou mais	1	0,76%
TOTAL	131	100,00%

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

Quanto à ocupação profissional na “Instituição Financeira”, na Tabela 2 são destacados os principais cargos ocupados pelos entrevistados, com destaque para o cargo de Assessor/Analista que compreende um percentual de 77,86% (102 funcionários).

Tabela 2 – Cargos Ocupados pelos Entrevistados

CARGO OCUPADO NA EMPRESA	QUANTIDADE DE COLABORADORES	PERCENTUAL
Gerente Executivo	1	0,76%
Superintendente	4	3,05%
Gerente	20	15,27%
Assessor/ Analista	102	77,86%
Assistente	4	3,05%
TOTAL	131	100%

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

Aos entrevistados foi solicitada a opinião sobre a contribuição dos cursos ministrados na Universidade Corporativa da “Instituição Financeira” para o sucesso na carreira profissional. As opiniões apresentaram-se pulverizadas em escalonamento, como mostra a Tabela 3, pois 15,26% dos entrevistados não manifestam uma percepção positiva e discordam em relação a esta contribuição. Em contrapartida, em maior ou menor grau, 84,73% dos colaboradores da organização assinalaram um percentual de concordância e, especificamente, 17,56% concordam totalmente com esta afirmação. A Média Ponderada foi de 7,4.

Tabela 3 – Opinião dos Entrevistados sobre a Contribuição dos Cursos da Universidade Corporativa para o Sucesso na Carreira Profissional

OPINIÃO DO COLABORADOR	QUANTIDADE DE COLABORADORES	PERCENTUAL
1 DISCORDO TOTALMENTE	1	0,76%
2	5	3,82%
3	9	6,87%
4	1	0,76%
5	4	3,05%
6	14	10,69%
7	22	16,79%
8	28	21,37%
9	24	18,32%
10 CONCORDO TOTALMENTE	23	17,56%
TOTAL	131	100%

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

No APÊNDICE C são apresentadas todas as categorias de análise obtidas por meio das 48 afirmativas apresentadas aos entrevistados, de forma específica ao tema abordado, o questionário utilizado fundamentou-se no modelo validado por Costa (2011, 2014) sobre os fatores determinantes ou contribuintes para o sucesso na carreira profissional e, a partir deste conjunto de dados, foi formulada uma súmula (Tabela 4), que apresenta a percepção de sucesso profissional dos 131 colaboradores entrevistados. Neste levantamento sintetizado somente foram considerados resultados superiores a um percentual de 50% de concordância e/ou total concordância como referência principal.

Tabela 4 – Categorias de Análise da Opinião dos Entrevistados sobre o Sucesso na Carreira Profissional – Parte I

QUESTÕES – CATEGORIAS DE ANÁLISE	PERCENTUAL E NÚMERO DE COLABORADORES	
	Concordo	Concordo Totalmente
STATUS E REALIZAÇÃO		
19. Sinto-me feliz com minha vida profissional.	51,91% - 68	
31. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	67,94% - 89	
40. Sou reconhecido pelos meus superiores.	51,91% - 68	
RELEVÂNCIA DO TRABALHO		
12. Meu(s) trabalho(s) é(são) importante(s) para a organização onde atuo.	58,78% - 77	
36. Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	53,44% - 70	
38. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.	61,83% - 81	
44. Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.	63,36% - 83	
DESAFIO DO TRABALHO		
6. Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.	54,96% - 72	
21. Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.	60,31% - 79	
24. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.	57,25% - 75	
EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA PESSOAL		
5. Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.	50,38% - 66	
9. Tenho uma vida equilibrada.	57,25% - 75	
13. Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.	53,44% - 70	
39. Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.	55,73% - 73	
IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO		
11. Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.	53,44% - 70	
15. Tenho atingido as metas de desempenho com competência.	63,36% - 83	
18. Ajudo meus colegas de trabalho.	54,20% - 71	
30. Minha carreira é compatível com minhas vocações.	51,15% - 67	
34. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.	70,23% - 92	
RECONHECIMENTO NO TRABALHO		
42. Sou reconhecido pelos colegas de trabalho.	66,41% - 87	
46. Meus colegas de trabalho me ajudam.	65,65% - 86	
47. Sou importante onde atuo.	59,54% - 78	
ÉTICA NO TRABALHO		
8. Minha carreira é ética.		54,96% - 72
14. Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.	56,49% - 74	
EMPREENDEDORISMO E CRIATIVIDADE NO TRABALHO		
1. Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.	64,12% - 84	
20. Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.	50,38% - 66	
REMUNERAÇÃO E NETWORKING NO TRABALHO		
29. Eu e as equipes com que trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.	60,31% - 79	
EMPREGABILIDADE		
27. Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.	54,96% - 72	

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA “INSTITUIÇÃO FINANCEIRA” SOBRE A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA (EC) PARA O SUCESSO DA CARREIRA PROFISSIONAL

Sequencialmente são apresentadas as estatísticas descritivas (Tabela 5A), a correlação (Tabela 5B), os resultados do Teste Kruskal Wallis para os fatores e tempo de casa (Tabela 5C) e os resultados do Teste Kruskal Wallis para os fatores e cargo (Tabela 5D).

Tabela 5A – Estatísticas descritivas

	N.	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
UNI_CONTRIBUI	131	1,00	10,00	7,4046	2,24218
N válido (de lista)	131				

Tabela 5B – Correlação

STATUS E REALIZAÇÃO	Correlação de Pearson	,538**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
RELEVÂNCIA DO TRABALHO	Correlação de Pearson	,353**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
DESAFIO DO TRABALHO	Correlação de Pearson	,283**
	Sig. (2 extremidades)	,001
	N	131
EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA PESSOAL	Correlação de Pearson	,462**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO	Correlação de Pearson	,428**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
RECONHECIMENTO NO TRABALHO	Correlação de Pearson	,273**
	Sig. (2 extremidades)	,002
	N	131
ÉTICA NO TRABALHO	Correlação de Pearson	,402**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
EMPREENDEDORISMO E CRIATIVIDADE NO TRABALHO	Correlação de Pearson	,344**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
REMUNERAÇÃO E NETWORKING NO TRABALHO	Correlação de Pearson	,381**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	131
EMPREGABILIDADE	Correlação de Pearson	,256**
	Sig. (2 extremidades)	,003
	N	131

TABELA 5C – Resultados do Teste Kruskall Wallis para os Fatores e Tempo de Casa

FATOR X TEMPO DE CASA	SIG	DECISÃO
		NÃO SE REJEITA HO – NÃO HÁ DIFERENÇA DE PERCEPÇÃO SOBRE
FATOR 1	0,510	Status e realização para diferentes tempos de casa.
FATOR 2	0,772	Relevância do trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 3	0,683	Desafio do trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 4	0,279	Equilíbrio no trabalho e vida pessoal para diferentes tempos de casa.
FATOR 5	0,407	Identificação com o trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 6	0,186	Reconhecimento no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 7	0,972	Ética no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 8	0,953	Empreendedorismo e criatividade no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 9	0,937	Remuneração e <i>networking</i> no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 10	0,713	Empregabilidade para diferentes tempos de casa.

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

Tabela 5D – Resultados do teste kruskall cargo

FATOR X CARGO	SIG	DECISÃO
		NÃO SE REJEITA HO – NÃO HÁ DIFERENÇA DE PERCEPÇÃO SOBRE
FATOR 1	0,116	Status e realização para diferentes tempos de casa.
FATOR 2	0,204	Relevância do trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 3	0,440	Desafio do trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 4	0,537	Equilíbrio no trabalho e vida pessoal para diferentes tempos de casa.
FATOR 5	0,214	Identificação com o trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 6	0,821	Reconhecimento no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 7	0,475	Ética no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 8	0,261	Empreendedorismo e criatividade no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 9	0,094	Remuneração e <i>networking</i> no trabalho para diferentes tempos de casa.
FATOR 10	0,587	Empregabilidade para diferentes tempos de casa.

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

Primeiramente, verificou-se a distribuição dos escores fatoriais, pelo Teste de Kolmogorov-Smirnov e observou-se a não normalidade ($sig = 0,000$ para todos os fatores e percepção sobre a universidade corporativa), o que implica o uso de testes não paramétricos. Aplicou-se, então, o teste Kruskall Wallis para k amostras independentes, avaliando a diferença de percepção sobre o sucesso na carreira e a contribuição da universidade corporativa em relação ao tempo de casa e ao cargo ocupado, como os valores de sig foram maiores que a significância de 5% adotada, observa-se que diferentes tempos de casa e cargo possuem percepção similar em relação às dimensões de sucesso na carreira.

A Tabela 6 apresenta a Análise de *Clusters*, onde observa-se que, primeiramente utilizou-se do z -score para buscar a padronização dos dados da amostra. Aplicou-se a Técnica de Método-hierárquico de *Cluster* com distância euclidiana quadrática, considerando um *range* de soluções de 2 a 5. O Método de Ward foi aplicado, obtendo-se 3 *clusters*, definidos, como zona de conforto, insatisfeitos e bem sucedidos.

Tabela 6 – Análise de clusters

CASE SUMMARIES											
MÉTODO WARD	FATOR 1	FATOR 2	FATOR 3	FATOR 4	FATOR 5	FATOR 6	FATOR 7	FATOR 8	FATOR 9	FATOR 10	
1 Zona de Conforto	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Média	3,4418	3,8000	3,7618	3,6188	4,000	3,9059	4,2118	3,3853	3,6039	3,6824
	Std. Deviation	0,4689	0,3236	0,3817	0,5048	0,2909	0,4197	0,4479	0,4474	0,5232	0,60674
	Classificação	I	I	I	I	I	I	I	I	F	I
	cv	14%	9%	10%	14%	7%	11%	11%	13%	15%	16%
2 nsatisfeito	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	Média	2,4206	2,9286	2,6607	2,9429	3,0833	2,9762	3,6905	2,7679	2,7143	3,3571
	Std. Deviation	0,5550	0,6107	0,5152	0,6441	0,3381	0,7895	0,7563	0,4948	0,5368	0,45694
	Classificação	D	D	D	D	I	D	I	D	D	I
	cv	23%	21%	19%	22%	11%	27%	20%	18%	20%	14%
3 Bem Sucedidos	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Média	4,0486	4,3813	4,3594	4,2250	4,6875	4,3646	4,8333	3,9297	4,2500	4,3281
	Std. Deviation	0,6684	0,4525	0,3356	0,5940	0,2925	0,5702	0,2240	0,4500	0,5616	0,57655
	Classificação	F	F	F	F	F	F	F	I	F	F
	cv	17%	10%	8%	14%	6%	13%	5%	11%	13%	13%
TOTAL	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
	Média	3,4809	3,8489	3,7901	3,6947	4,0700	3,9186	4,3079	3,4523	3,6667	3,8053
	Std. Deviation	0,6934	0,56246	0,6043	0,6513	0,5307	0,6312	0,5602	0,5582	0,6818	0,66092

LEGENDA: “de 0 até 3,0 desfavorável” “de 3,01 a 4,0 insuficiente” “maior 4,01 favorável”

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015)

4 CONCLUSÃO

As pesquisas evidenciaram, por meio da aplicação do questionário validado por Costa (2011;2014) a importância da EC e UCs na percepção de 131 colaboradores da “Instituição Financeira” e que estas contribuem para o sucesso profissional.

Observa-se que para os entrevistados três itens apresentam-se com os maiores percentuais de concordância: “34. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais (70,23% – 92)”, “31. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência (67,94% – 89)” e “42. Sou reconhecido pelos colegas de trabalho (66,41% – 87)”, que permitem afirmar que o reconhecimento da competência situa-se como um dos principais fatores de sucesso profissional na percepção dos entrevistados, acima, inclusive, da remuneração e recompensa que, em décadas passadas, era uma das principais medidas de sucesso. É necessário enfatizar que as competências são desenvolvidas e que, a par de talento ou habilidade pessoal, são modeladas através da aquisição de conhecimentos e técnicas.

Verifica-se que os funcionários percebem a Universidade Corporativa relevante para o sucesso profissional, situação já esperada, uma vez que para ascensão profissional na empresa, objeto deste estudo, é condição necessária a realização de treinamentos internos disponibilizados e específicos para o desempenho da função almejada.

Apesar disso, as correlações entre as dimensões de sucesso na carreira e a percepção sobre a relevância da UC são baixas ou moderadas, o que indica que os colaboradores, embora reconheçam a relevância da UC, consideram que há outras questões envolvidas no sucesso da carreira, ou seja, o sucesso não está atrelado à participação nos treinamentos, há questões, inclusive, individuais tais como: autorrealização e motivação.

REFERÊNCIAS

- BABBIE, E. R. **Métodos de pesquisas de survey**. 2 reimpr. Belo Horizonte: UFMG, 2003.
- COSTA, L.V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2011. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2011.
- COSTA, L.V., & DUTRA, J. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 1, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/viewFile/6493/4763>>. Acesso em: 25 out. 2015.
- DUTRA, J. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.
- EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, M. T. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2004.
- FONSECA, D.S.K. A importância das universidades corporativas, 2015. <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/3173/a-importancia-das-universidades-corporativas.html>>. Acesso em: 19 out. 2015.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HALL, D.T., & CHANDLER, D.E. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**. Article first published online: 3 feb. 2005.
- LASTRES, H.M.M., & ALBAGLI, S. (Org.). **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- LOBATO, D. **Estratégia de empresas**. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, análise e interpretação de dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MEISTER, J.C. **Educação corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- MIGUEL, P.A.C. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. **Produção on-line**, v. 17, n. 1, p. 216-229, 2007.
- MINAYO, M.C.S., & SANCHES, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262. <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v9n3/02.pdf>>. Disponível em: 3 mar. 2015.
- MIRANDA, B.S. **A Associação entre percepção de sucesso e valores individuais**. 2013. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- SILVA, S.D., Jr.; COSTA, F.J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de likert e phrase completion. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, 15, 1-16, 2014. Disponível em: <www.revistapmkt.com.br>. Acesso em: 19 out. 2015.
- SLACK, N., CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da produção**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- VELOSO, E.F.R. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional**: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública. 2009. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.