

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISA E PÓS GRADUÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MBA EM INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIOS

ARTIGO

Educação Corporativa e Universidade Corporativa: mapeamento dos artigos científicos publicados no Brasil no período de 2000 a 2012.

Autor: Fábio França da Silva
Orientador: Profº Dr. Gustavo Abib

CURITIBA - PR
2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA
CENTRO DE PESQUISA E PÓS GRADUÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Educação Corporativa e Universidade Corporativa: mapeamento dos artigos científicos publicados no Brasil no período de 2000 a 2012.

Artigo apresentado à Universidade Federal do Paraná para obtenção do título de *Master Business in Administration*.

Orientador: **Profº Dr. Gustavo Abib**

CURITIBA - PR

2013

EDUCAÇÃO CORPORATIVA E UNIVERSIDADE CORPORATIVA: MAPEAMENTO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS PUBLICADOS NO BRASIL NO PERÍODO DE 2000 A 2012.

ORIENTADOR

PROF. DR. GUSTAVO ABIB

Universidade Federal do Paraná
gustavo.abib@gmail.com

AUTOR

FÁBIO FRANÇA DA SILVA

Universidade Federal do Paraná
fabioavlis@gmail.com

RESUMO

No atual cenário de competitividade, as empresas investem, cada vez mais, no desenvolvimento de seus empregados, aperfeiçoando as competências individuais e coletivas, rumo aos objetivos estratégicos organizacionais. Estudos mostram que a chamada "Educação Corporativa" vem ganhando relevância e amplitude, ao ponto que diversas organizações de sucesso adotaram em suas estruturas a "Universidade Corporativa – UC". Neste contexto, este artigo tem como objetivo realizar o mapeamento de produções acadêmicas acerca do tema "Universidade Corporativa". Pesquisam-se os artigos procedentes dos Encontros Anuais da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPADs), e de publicações especializadas em administração (RAE, RAP e RAUSP, dentre outras). Faz-se um estudo bibliométrico com um total de 25 estudos, publicados no Brasil no período de 2000 a 2012. A análise bibliométrica pauta-se base em 10 categorias distintas, desde a quantidade de artigos por ano de publicação, até aspectos metodológicos e aportes teóricos que embasam os estudos. Os resultados apontam os elementos mais comumente abordados nas produções acerca desta temática, mapeando o campo para estudos futuros.

Palavras-chave: Universidade Corporativa. Educação Corporativa. Produção Acadêmica. EnANPAD. Bibliometria.

ABSTRACT

In today's competitive scenario, companies invest increasingly in the development of their employees, improving individual and collective skills, towards the organizational strategic objectives. Studies show that the so-called "corporate education" has been gaining importance and magnitude, to the point that many successful organizations have adopted in their structures to "Corporate University - UC". In this context, this paper aims to realize the mapping of academic productions on the theme "Corporate University". Research articles coming up the Annual Meetings of the National Association of Graduate Programs in Business Administration (EnANPADs), and specialized in management (RAE, RAP and RAUSP, among others) publications. It is a bibliometric study with a total of 25 studies, published in Brazil in the period 2000-2012. A bibliometric analysis is guided based on 10 different categories, ranging from the number of articles published per year until methodological aspects and theoretical issues that underpin the studies. The results indicate the elements most commonly addressed in productions concerning this subject, mapping the area for future studies.

Key-words: Corporate University. Corporate Education. Academic Production. EnANPAD. Bibliometric.

1. INTRODUÇÃO

Por conta da complexidade inerente ao atual contexto empresarial, o estudo das organizações tem sido cada vez mais estratificado, especializado. Tanto os profissionais de mercado quanto os pesquisadores, tornam-se especialistas em determinadas áreas do conhecimento. Em âmbito acadêmico, há estudos sobre Estratégia e Análise das Organizações que abordam, dentre outros fatores, aqueles inerentes às pessoas e sua inter-relação com a estratégia e o desenvolvimento das organizações. Por outro lado, as empresas investem, cada vez mais, no desenvolvimento dos empregados, no intuito de aperfeiçoar competências individuais e coletivas que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos do negócio.

Estudos a respeito da formação de pessoas nas empresas mostram que, no decorrer das últimas décadas, houve uma mudança, ao menos conceitual, com relação aos antigos departamentos de Treinamento e Desenvolvimentos, ou simplesmente T&D, para o que hoje é chamado de Universidade Corporativa - UC. Os departamentos de T&D, com base numa visão tecnicista, mundialmente disseminada a partir do modelo *taylorista-fordista*, tinham o papel de treinar os empregados com objetivo de aprimorar habilidades técnicas que possibilitassem o aumento do desempenho na execução de atividades específicas. O conceito de UC, por outro lado, está relacionado à ideia de formação de colaboradores para além de habilidades técnicas, envolvendo também competências humanas e de gestão.

Paralelamente ao aumento das empresas que desenvolveram suas UCs, cresceu também o interesse acadêmico pelo estudo desse fenômeno organizacional. Eboli (2004) esclarece que, no Brasil, a adoção do conceito de UC começou na década de 90, com o advento de um mercado cada vez mais globalizado, pressionando assim as organizações a investirem na qualificação de seus colaboradores e a se comprometer com seu desenvolvimento contínuo, como um elemento-chave na criação de diferencial competitivo, tendo como marco teórico o livro *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*, de Jeanne Meister, lançado em 1999, pela editora Makron Books.

Partindo de referenciais e conceitos dos principais autores, e considerando a relevância do assunto nos meios acadêmico e organizacional, este estudo tem por objetivo mapear, com base nos preceitos da bibliometria, os artigos acadêmicos, publicados no Brasil, no período 2000 a 2012, que abordam os temas Educação Corporativa e Universidade Corporativa. Procurou-se identificar, dentre outras informações, temas mais estudados; aportes teóricos utilizados; setores de aplicação das pesquisas, autores mais citados e quantidade de artigos por ano de publicação.

Diante do objetivo proposto, realizou-se o estudo deste artigo, o qual está subdividido em quatro seções, além desta introdução, intituladas: Universidade Corporativa; Procedimentos Metodológicos; Apresentação e Análise dos Resultados; e Considerações Finais. Na seção Universidade Corporativa e Educação Corporativa é apresentada uma breve revisão teórica sobre o surgimento e utilização dos conceitos, bem como seus desdobramentos no contexto das organizações no Brasil. Na seqüência, são descritos os Procedimentos Metodológicos que orientam o presente estudo rumo ao objetivo pretendido. Posteriormente, são apresentados os resultados da pesquisa, juntamente com a análise, calcados em frequências absolutas e relativas oriundas do estudo bibliométrico. Na quinta e última seção, são apresentadas as Considerações Finais e ponderações referentes ao presente estudo e aos resultados obtidos.

2. UNIVERSIDADE CORPORATIVA - UC

A prática de treinar trabalhadores para desempenhar funções específicas nas organizações é quase tão antiga quanto à própria Revolução Industrial. Empresas como a Westinghouse ou a General Eletric, pouco antes do início do século XX, já haviam implantado grandes programas de treinamento para que seus empregados desempenhassem as tarefas com eficiência nos novos arranjos organizacionais que se desenvolviam. Essa realidade começou a se modificar a partir da década de 1950, quando os setores empresariais reconheceram que os programas de educação e treinamento, além de preparar melhor o trabalhador para desempenhar suas funções, contribuíam para assegurar sua vantagem competitiva, (Demajorovic, 2003).

Os estudos acerca da formação das pessoas nas empresas mostram que, no decorrer das últimas três décadas, houve mudanças significativas em relação aos antigos Departamentos de Treinamento e Desenvolvimento - T&D, para o que hoje é chamado de Universidade Corporativa - UC. Os departamentos de T&D, com base numa visão tecnicista, mundialmente disseminada a partir do modelo taylorista-fordista, tinham o papel de treinar os empregados com foco no desenvolvimento de habilidades técnicas que possibilitassem aumento do desempenho na execução de atividades específicas. O conceito de UC, por outro lado, surge no contexto da gestão de pessoas por competências, e pressupõe a formação de colaboradores para além de habilidades técnicas, incluindo o desenvolvimento de competências humanas e de gestão.

Segundo Gerbman (2000), a ênfase da maioria dos treinamentos concentra-se nas necessidades individuais de cada colaborador enquanto, com novo foco da UC, a

ênfase encontra-se nas estratégias de negócio, ou seja, o objetivo do primeiro é desenvolver habilidades e o do segundo, as competências essenciais empresariais e humanas, para aumentar a competitividade.

Ao se analisar a Educação Corporativa e as Universidades, torna-se importante destacar ideias e teorias subjacentes a este fenômeno organizacional, tais como “Desenvolvimento Organizacional”, “Gestão de Pessoas por Competências” e as “Organizações que Aprendem”. Para Senge (2000), as organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. A aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional. Entretanto, sem ela, a aprendizagem organizacional não ocorre.

Para Eboli (apud Ruas, 2005), competência implica ter conhecimento (compreensão de conceitos e técnicas), habilidades (aptidão e capacidade de realizar) e atitude (postura, modo de agir), que levam ao resultado no negócio. Dessa forma, esse novo foco de treinamento pode ser visto como um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão por competências.

Segundo Meister (1999), as constantes mudanças no contexto organizacional trazem novas demandas para os trabalhadores, exigindo que dominem papéis e qualificações totalmente novos. Isso faz com que as organizações percebam a necessidade de rever o atual foco dos treinamentos, nos quais o objetivo é desenvolver qualificações isoladas, para um treinamento voltado à criação de uma cultura de aprendizagem contínua, onde os colaboradores aprendem uns com os outros e compartilham inovações e melhores práticas para solucionar problemas empresariais reais.

Com relação ao surgimento, segundo Vergara (2000), a primeira Universidade Corporativa foi criada pela General Electric, nos EUA, em 1955, embora exista quem diga que foi a da Motorola, criada em 1983, em Chicago. De qualquer maneira, a difusão do conceito deu-se na década de 1980. Ainda segundo a autora, as UCs podem, ou não, ter sede física. Nos casos em que não têm sede, configuram-se como arranjos virtuais viabilizados pelas redes eletrônicas e equipamentos de tecnologia da informação e comunicação, as TICs. O conceito que lhes dá suporte é o de processo, não o de estrutura física. Neste sentido, podem ter cursos a distância ou presenciais na sede ou em lojas, como é o caso do *MacDonald's*, que prepara seus gerentes nos EUA ou em São Paulo e os funcionários nas lojas, em regime de tutoria.

Allen (2003) define universidade corporativa como “uma entidade educacional que funciona como uma ferramenta estratégica desenhada para ajudar a organização-mãe a atingir sua missão, por intermédio da condução de atividades que cultivem a

sabedoria, o conhecimento e a aprendizagem individual e organizacional”. O autor enfatiza que o propósito maior de uma UC é apoiar a missão da organização. Nesse sentido, a aprendizagem que não se aplica ao objetivo organizacional não é um resultado positivo de uma UC. Para que a UC seja efetiva, os empregados devem realmente aplicar a aprendizagem e o conhecimento que adquiriram, de maneira a contribuir com o alcance dos objetivos organizacionais.

Meister (1999) entende que um dos principais objetivos da universidade corporativa é tornar o aprendizado um valor e uma atividade permanente no cotidiano empresarial, visando à formação de qualidade da força de trabalho. São programas de capacitação orientados para os objetivos da organização, de caráter intensivo e permanente, garantindo, além de resultados, uma linguagem comum, o que faz desses centros agentes de mudanças. A autora concebe a universidade corporativa com a função de “centralizar o gerenciamento estratégico da educação e do treinamento”.

Cabe destacar que, independente do modelo de formação adotado, as empresas investem, cada vez mais, no desenvolvimento dos empregados, no intuito de aperfeiçoar competências individuais e coletivas que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos do negócio. Segundo Meister (1999), esse investimento no capital humano está fazendo com que as organizações sigam claramente as iniciativas apontadas pela literatura como estratégia de desenvolvimento organizacional: centros de treinamento ou universidades corporativas.

Paralelamente ao aumento do número de empresas que desenvolveram e implantaram UCs, cresceu também o interesse acadêmico pelo estudo desse fenômeno organizacional. Eboli (2004) esclarece que, no Brasil, a adoção do conceito de UC começou na década de 90, com o advento de um mercado cada vez mais globalizado, pressionando as organizações a investirem na qualificação de seus colaboradores e a se comprometer com seu desenvolvimento contínuo, como um elemento-chave na criação de diferencial competitivo. A autora propõe, com base nos preceitos de Meister (1999), que as experiências de implantação de UC tendem a se organizar em torno de sete princípios básicos, que são: competitividade, perpetuidade, conectividade, disponibilidade, cidadania, parceria e sustentabilidade.

A partir desses princípios, Eboli (2004) define um Sistema de Educação Corporativa (SEC), como sendo: um sistema de formação de pessoas pautado pela gestão de pessoas com base em competências, devendo, portanto, instalar e desenvolver nos colaboradores internos e externos as competências consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio, promovendo um processo de

aprendizagem ativo e permanente, vinculado aos propósitos, valores, objetivos e metas empresariais.

Neste sentido, a autora utiliza os termos Universidade Corporativa e Educação Corporativa, como equivalentes, Eboli (2004). No presente estudo bibliométrico, adotou-se esse mesmo entendimento, de modo que os termos Educação Corporativa (EC) e Universidade Corporativa (UC) são empregados de forma alternada no decorrer do texto, com o mesmo significado.

Com relação aos resultados práticos da implantação das UCs, Souza (1999) afirma que as organizações mais bem-sucedidas trouxeram a escola para dentro da empresa ao perceber que o diferencial de competitividade reside na capacitação de seus talentos em todos os níveis, quer sejam internos à empresa ou até mesmo parte de sua cadeia produtiva. Eboli (2004) complementa afirmando que os SECs têm desempenhado papel estratégico na construção da competitividade empresarial por meio do desenvolvimento das competências humanas atreladas às competências empresariais.

A despeito de todas as considerações entusiásticas sobre o as UCs, cabe destacar que durante a leitura dos artigos alvo da presente análise, foi possível verificar a existência de trabalhos de pesquisa que fazem certas ressalvas ao tema. Trata-se, mais especificamente, dos seis Ensaio Teóricos que constituíram o material analisado. Essas pesquisas apresentam questionamentos e propõem um olhar diferente a respeito do tema. Não cabe, entretanto, aqui, analisar as especificidades da cada estudo, estando o presente trabalho, restrito à análise das categorias previamente definidas. Entretanto, recomenda-se, aos interessados, a leitura na íntegra dos respectivos artigos.

No capítulo 3, a seguir, é apresentada a metodologia utilizada na realização do presente estudo bibliométrico.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, a realização do presente estudo pautou-se na pesquisa bibliográfica, a qual, segundo Markoni e Lakatos (2001), tem por base o desenvolvimento da pesquisa a partir da bibliografia publicada em relação à determinada temática, valendo-se, dessa forma, de fontes secundárias. Para tanto, buscou-se coletar, ler e analisar os artigos relativos ao tema “Educação Corporativa e Universidade Corporativa”, com o intuito de identificar e destacar, de maneira bibliométrica, os principais pontos inerentes às publicações oriundas dos Encontros

Anuais da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPADs, dos anos de 2000 a 2012, por tratar-se de um período consolidado em relação às publicações que se pretendia analisar.

As publicações provenientes do EnANPAD foram escolhidas para compor esse estudo devido a este ser o maior evento brasileiro da comunidade acadêmica de administração. O evento é realizado anualmente, no mês de setembro, atuando como incentivador da produção científica da área, visto que milhares de artigos são submetidos à apreciação em cada ano, dentre os quais algumas centenas são selecionadas para apresentação (ANPAD, 2013).

Tendo por base para fonte da pesquisa o EnANPAD, realizou-se uma busca inicial no portal do Evento a fim de verificar se haveria um número consistente de artigos, acerca da temática desejada, para dar prosseguimento ao estudo. Por meio da digitação dos termos “Educação Corporativa” e “Universidade Corporativa” no buscador do portal, obteve-se, sem delimitar os anos de edição do Evento, a recuperação de 16 arquivos, publicados entre 2004 e 2012, demonstrando consistência para realização da pesquisa.

Com objetivo de encontrar outros artigos, que não estivessem relacionados nos anais do EnANPAD, buscou-se também nas bases eletrônicas de revistas nacionais da área de administração, tais como RAC, RAE, RAUSP, dentre outras. Nessa segunda busca foram recuperados 10 artigos, distintos daqueles encontrados no portal do EnANPAD, totalizando 26 trabalhos de pesquisa publicados como artigos científicos no EnANPAD e nas revistas especializadas da área de administração, corroborando, assim, para a continuidade do presente trabalho.

Em seguida, buscou-se também por estudos que cuja finalidade tenha sido a análise bibliométrica acerca de publicações que tratam de “Educação Corporativa e Universidade Corporativa”. Nas bases supracitadas não foi localizado nenhum estudo similar ao pretendido. O mesmo resultado foi obtido por meio de busca na biblioteca eletrônica de periódicos brasileiros Scielo. Entretanto, ao realizar-se pesquisa diretamente no site do Google, encontrou-se um trabalho, o qual foi alvo de análise.

O artigo encontrado foi escrito por Freitas (2010), e apresentado no XIII SemeAD/USP – Seminários em Administração da Universidade de São Paulo. Trata-se de um estudo sobre o Desenvolvimento da Educação Corporativa e do campo da Administração no Brasil. A autora analisou artigos do EnANPAD e de revistas especializadas, mas também faz referência a teses de doutorado e revistas de circulação comercial de âmbito nacional. A leitura do artigo de Freitas (2010) levou à

consideração de que o trabalho diferia do estudo bibliométrico que se pretendia realizar, tanto pelo escopo quanto pelo foco do estudo.

Decidido pela continuidade do estudo, realizou-se a busca efetiva dos artigos no portal do EnANPAD, obtendo-se a versão completa dos textos por meio de acesso via login. Também foi feita a busca e *downloads* dos artigos encontrados nas revistas especializadas: RAP – Revista de Administração Pública; RAM – Revista de Administração Mackenzie; BAR – Brazilian Administration Review; Revista Trabalho Educação & Saúde; RAES – Revista de Avaliação da Educação Superior; RAE – Revista de Administração de Empresas; e RAUSP – Revista de Administração da USP. As revistas cujos artigos foram considerados nesta pesquisa têm se consolidado como periódicos da área de administração em nível nacional, além de terem classificação alta no conceito Qualis da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Para realização da busca no portal do EnANPAD e nos sites das revistas especializadas utilizou-se os termos “Educação Corporativa” e “Universidade Corporativa”, separadamente. A pesquisa resultou, após o processo inicial de análise e eliminação de títulos repetidos, na recuperação de 25 artigos.

Uma vez obtidos os artigos, definiu-se os elementos a serem analisados em todos eles a fim de realizar o estudo bibliométrico, o qual é definido por Pritchard (1969) como a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos a livros, artigos e outras mídias de comunicação, com o intuito de identificar aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada. Dessa forma, buscou-se identificar: número de publicações relativas à “Educação Corporativa” e “Universidade Corporativa” em cada ano delimitado; número de autores envolvidos; número de artigos por divisão acadêmica do EnANPAD; abordagens de pesquisa; delineamento dos tipos de pesquisa; métodos de coleta de dados empregados nos trabalhos empíricos; setor de pesquisa (público ou privado); setores econômicos alvos de estudo; autores mais citados e os aportes teóricos que embasam os estudos analisados.

Destaca-se que a categorização - especificamente no que tange os aspectos metodológicos, como abordagem de pesquisa, delineamento dos estudos, e método de coleta de dados pautou-se nas definições expressas nos próprios artigos analisados e nas considerações de autores como Gil (2008), e Martins e Theóphilo (2007). Portanto, de acordo com esses autores, a abordagem da presente pesquisa é descritivo-exploratória, buscando mapear o campo de estudos acerca dos temas “Educação Corporativa” e “Universidade Corporativa”, utilizando para tanto, dados quantitativos descritivos e complementando com dados qualitativos, Gil (2008) e Martins e Theóphilo (2007).

As classes presentes no delineamento do tipo de pesquisa foram definidas com base em Gil (2008), que considera os meios de coleta de dados e as formas de controle das variáveis envolvidas como elementos importantes para a definição de um estudo. Portanto, definiu-se que a classificação seria em: estudo de caso único; estudo de caso múltiplo; levantamento ou *Survey*; e pesquisa teórica (Ensaio Teórico), sendo esta última a junção das pesquisas bibliográfica e documental, exclusivamente, que Gil (2008) nomeia como grupo das fontes de papel.

Os métodos de coleta de dados também foram classificados com base nas definições de Gil (2008) e Martins e Theóphilo (2007), distinguindo-se, portanto, entre questionário, entrevista e observação. Optou-se por pontuar apenas os meios empregados em trabalhos empíricos, visto que a coleta exclusivamente bibliográfica e documental atua como forma de delineamento da pesquisa como teórica.

Concluída a leitura, coleta e classificação, os dados foram tratados estatisticamente por meio da análise descritiva, com objetivo de se obter a frequência absoluta e a relativa, de acordo com as categorias delineadas, expostas em tabelas e possibilitando o estudo bibliométrico, cujos resultados são apresentados no capítulo 4, a seguir.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme descrito anteriormente, o resultado do estudo bibliométrico é mostrado em tabelas que possibilitam visualizar, de modo quantitativo, a frequência relativa e absoluta dos dados coletados, com base nas categorias de análise previamente estabelecidas. Dessa forma, o estudo permite que sejam realizadas algumas inferências. Os resultados são mostrados na sequência, começando pela Tabela 1, a seguir.

A Tabela 1 apresenta a quantidade de artigos que tratam dos temas “Educação Corporativa” e “Universidade Corporativa” por ano de realização do EnANPAD e de publicação nas revistas especializadas que compõem as fontes de pesquisa deste artigo, tendo como referência o período de 2000 a 2012.

Pode-se observar que há uma concentração do maior número de publicações no ano de 2006, com um total de 7 artigos publicados e frequência relativa de 25%. Têm-se, em seguida, os anos de 2012 e 2011, com 5 e 4 artigos publicados, representando frequência relativa de 20% e 14%, respectivamente. Destaca-se, ainda, que, apesar de a pesquisa ter sido realizada considerando-se o período de 2000 a

2012, não foram localizados e recuperados artigos publicados entre os anos de 2000 e 2003 e também no ano de 2005.

Tabela 1: Artigos por ano de Publicação

<i>ANO</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
2000	0	0,00%
2001	0	0,00%
2002	0	0,00%
2003	1	3,70%
2004	1	3,70%
2005	0	0,00%
2006	7	25,93%
2007	1	3,70%
2008	1	3,70%
2009	3	11,11%
2010	2	7,41%
2011	4	14,81%
2012	5	20,00%
Total	25	100,00%

A análise por ano de publicação possibilita, desta forma, verificar que não há uma tendência de aumento ou diminuição de abordagem temática em função do tempo, visto que o número de publicações se altera, para mais ou para menos, não seguindo uma regra de ordem cronológica uniforme, conforme mostram os dados da Tabela 1. Na segunda Tabela, apresenta-se o número de autores envolvidos em cada publicação.

Tabela 2: Número de autores envolvidos

<i>Nº DE AUTORES</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
1	3	12,00%
2	8	32,00%
3	11	44,00%
Mais que 03	3	12,00%
Total	25	100,00%

A análise da Tabela 2 permite identificar a predominância de artigos produzidos em trios, com frequência total de 11 e frequência relativa de 44%. Em seguida têm-se os trabalhos realizados por duplas, totalizando 8 artigos e frequência relativa de 32%. Por último e em menor escala, identificam-se igualmente os trabalhos realizados individualmente ou por mais de três autores, com 12% de frequência relativa e 3 artigos publicados em cada uma das subcategorias. Portanto, somando-se os artigos produzidos por trios e por duplas, verifica-se que estes representam 76% dos artigos

analisados, reforçando a propensão para pesquisas realizadas por equipes pequenas, compostas por dois ou três pesquisadores, em detrimento daquelas elaboradas individualmente (12%) ou por grupos maiores, que envolvam mais que 03 pesquisadores (12%).

No que tange à área temática na qual as publicações foram enquadradas, optou-se por categorizar os artigos referentes aos temas da Educação Corporativa e Universidades Corporativas em quatro subcategorias distintas, conforme o enfoque adotado nas pesquisas analisadas, a saber: Competências, Tecnologia, Recursos Estratégicos e Conhecimento. Os resultados são apresentados na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3: Tema dos Artigos em EC e UCs

<i>TEMA</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
Competências	5	20,00%
Tecnologia	2	8,00%
Recursos Estratégicos	7	28,00%
Conhecimento	11	44,00%
Total	25	100,00%

Com um total de 11 artigos e frequência relativa de 44%, observa-se que a maioria dos artigos publicados sobre EC e UC concentra-se na área do Conhecimento. Nesta subcategoria de análise foram enquadradas, além dos Ensaios Teóricos, as pesquisas que exploram os temas EC e UC de modo abrangente e não específico das áreas de gestão de pessoas.

Com 28% de frequência relativa, as pesquisas que abordam a EC e as UCs como Recursos Estratégicos, têm expressiva representatividade, considerando-se os artigos analisados, aparecendo como segunda subcategoria mais abordada nas pesquisas. Na terceira colocação, com 5 artigos e frequência relativa de 20%, figuram as pesquisas que tratam dos temas EC e UC focado em Competências.

Por último e em menor escala, com apenas 2 artigos e 8% de frequência relativa, identificam-se as pesquisas que abordam os temas da EC e UC relacionando-os com a Educação à Distância (EAD) e com as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs).

Na Tabela 4, na página seguinte, são apresentadas as abordagens utilizadas nas pesquisas, dando-se início à análise da metodologia empregada nos artigos analisados.

Tabela 4: Abordagem de Pesquisa.

ABORDAGEM	FREQUENCIA ABSOLUTA	FREQUENCIA RELATIVA
Qualitativa	11	44,00%
Quantitativa	3	12,00%
Quali-Quant	5	20,00%
Ensaio Teórico	6	24,00%
Total	25	100,00%

A partir da análise dos dados, pode-se verificar que há preferência por estudos qualitativos ao se pesquisar os aspectos inerentes à Educação Corporativa e às Universidades Corporativas, considerando que em 44% dos artigos analisados foi utilizada essa abordagem. Embora haja certa predominância de pesquisas qualitativas, observa-se que há estudos de ordem teórica, os Ensaio Teóricos, que merecem consideração, por abordarem os temas EC e UC com uma visão crítica, propondo análises mais aprofundadas sobre o verdadeiro caráter e contribuição destas para todos os envolvidos: empresa, empregados e sociedade. Observa-se, ainda, que, dentre os artigos analisados, em menor escala aparecem os trabalhos com abordagem Quali-Quant, com 20% de frequência relativa; e, por último, com 3 artigos e frequência relativa de 12%, encontram-se as pesquisas que utilizaram abordagem quantitativa.

Na sequência, são apresentados os tipos ou delineamentos dos artigos analisados, classificados em Estudo de Caso Único, Estudo de Caso Múltiplo, Levantamento (**Survey**), Pesquisa-Ação e Pesquisa Teórica, conforme dados da Tabela 5.

Tabela 5: Tipos de Pesquisa

DELINEAMENTO	FREQUENCIA ABSOLUTA	FREQUENCIA RELATIVA
Estudo de Caso Único	7	28,00%
Estudo de Caso Múltiplo	2	8,00%
Levantamento (Survey)	8	32,00%
Pesquisa-Ação	2	8,00%
Pesquisa-Teórica	6	24,00%
Total	25	100,00%

O delineamento das pesquisas, cujos resultados são mostrados na Tabela 5, leva em consideração o ambiente em que os dados foram coletados. Os resultados mostram que a realização de estudos de caso é a estratégia de pesquisa utilizada na

maior parte dos artigos. Em 9 dos 25 estudos analisados foi utilizada a estratégia de estudo de caso, resultando numa frequência relativa de 36,00%, sendo 28,00% referente a estudos de caso único e 8,00% concernente a estudos de caso múltiplo.

A segunda estratégia mais utilizada, quanto ao tipo de delineamento dos artigos, é o Levantamento, com frequência relativa de 32,00% e total de 8 estudos. Esse tipo de pesquisa possibilita, por meio de *survey*, a quantificação de dados e a realização de inferências calcadas em testes estatísticos.

As pesquisas de cunho teórico (Ensaio Teóricos) aparecem como terceiro tipo ou delineamento mais utilizado, com frequência absoluta de 6 artigos e relativa de 24,00%. Destaca-se que para esta classificação foram considerados como Ensaio Teóricos os artigos constituídos por revisão bibliográfica e pesquisa documental em caráter exclusivo, ou seja, a frequência absoluta de 6 artigos refere-se a aqueles cujos dados são oriundos apenas de documentos e/ou bibliografia. Optou-se por realizar essa delimitação, em âmbito de exclusividade, pois se considera que as demais pesquisas, ainda que empíricas, também se baseiam, em um momento ou outro, em fontes bibliográficas e documentais, embora não deixem isso explícito em sua metodologia. Constatou-se, portanto, que 24,00% dos artigos foram pesquisas puramente teóricas. Esse tipo de pesquisa, apesar de não utilizar instrumentos de coleta que possibilitem a realização de análises quantitativas, deve ser considerado, devido à maneira com que abordam os temas, geralmente com uma visão crítica propõem análises mais aprofundadas sobre os objetivos da EC, bem como sobre a contribuição das UCs para a formação dos sujeitos envolvidos no contexto das organizações.

O quarto e último tipo de pesquisa utilizada foi a Pesquisa-Ação, apresentada em apenas 2 dos 25 artigos analisados. Com frequência relativa de 8,00%, configura-se como delineamento menos utilizado, em comparação com os demais citados anteriormente.

A Tabela 6 pontua as formas de coleta de dados utilizadas nas pesquisas empíricas

Tabela 6: Formas de coleta de dados utilizadas nas pesquisas empíricas

<i>DELINEAMENTO</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
Questionário	9	36,00%
Entrevista	11	44,00%
Observação	9	36,00%
Dados Secundários	9	36,00%

Destaca-se que as frequências apresentadas na Tabela 6 referem-se à quantificação de todas as formas de coleta de dados, de ordem empírica, explicitamente descritas na metodologia dos artigos que foram alvo de análise. Não houve, dessa forma, a delimitação de um único método por publicação, visto que muitos estudos utilizaram mais de um meio de obtenção de dados, valendo-se, por exemplo, de entrevista e questionário em uma mesma pesquisa. Portanto, a soma referente ao total de artigos é considerada apenas para o cálculo da frequência relativa.

Em relação aos resultados apresentados na Tabela 6, destaca-se o uso da entrevista, utilizada como forma de coleta de dados em 44,% dos artigos alvo de análise. Contudo, ressalta-se o uso dos demais instrumentos de coleta: Questionário, Observação e Dados Secundários. Ambos apresentam a mesma frequência relativa de 36,00%, demonstrando que os instrumentos de coleta são, geralmente, utilizados de forma conjunta em grande parte das pesquisas analisadas.

A Tabela 7 apresenta os resultados da divisão dos artigos por Setor da Economia. Para realização de cálculo do somatório de cada classificação da Tabela 7, foram consideradas as pesquisas realizadas no setor “Público”, “Privado” e “Não Definido”. Como “Não Definido”, foram consideradas as pesquisas teóricas e os artigos que utilizaram como escopo empresas tanto do setor público como do setor privado.

Os resultados apontam há muitas pesquisas realizadas cujo setor caracteriza-se como “Não Definido”, totalizando 12 artigos e representando 48% de frequência relativa. Contribuem para isso as pesquisas teóricas, descritas anteriormente, num total de 6 artigos, cujo enfoque está na revisão e análise crítica de estudos anteriores sobre os temas EC e UC, não tendo aplicação específica por setor público ou privado. Os outros 6 artigos enquadrados como de setor “Não Definido” são aqueles cujo alvo de pesquisa envolve mais de uma empresa ou organização, tanto do setor público como do setor privado, em um mesmo estudo.

Considerando-se os resultados da Tabela 7, percebe-se que grande parte das pesquisas inerentes aos temas EC e UCs são realizadas em empresas do setor privado, com 9 artigos e frequência relativa de 36,00%, em detrimento de organizações do setor público, com 4 artigos e frequência relativa de apenas 16,00%.

Tabela 7: Setor de Pesquisa

<i>SETOR</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
Público	4	16,00%
Privado	9	36,00%

Não Definido	12	48,00%
Total	25	100,00%

Definiu-se, ainda, que os ambientes pontuados nos artigos alvo do estudo seriam classificados, a partir da leitura, nos setores econômicos: primário, secundário, e terciário. Esses três setores econômicos são representados, respectivamente, na Tabela 8 por Agropecuária e Extrativismo, Indústria e Manufatura, e Comércio e Serviços.

Os resultados demonstram que os estudos acerca da EC e das UCs, em sua maioria, são realizados tendo como objeto organizações do setor terciário. Dos artigos analisados, 13 são pesquisas realizadas no setor de Comércio e Serviços, com frequência relativa de 52,00%. O setor de Indústria e Manufatura aparece em seguida, com 4 publicações e frequência relativa de 16,00%. Destaca-se, ainda, que não houve, dentre os artigos analisados, nenhum relacionado a organizações do setor de Agropecuária e Extrativismo. Outros 8 artigos foram caracterizados como “Não Definido” em relação ao Setor Alvo de Pesquisa; destes, 6 são as pesquisas de cunho teórico, citadas anteriormente, os outros 2 referem-se a pesquisas que envolvem organizações de mais de um setor da economia.

Tabela 8: Setores alvo de estudo

SETOR	FREQUENCIA ABSOLUTA	FREQUENCIA RELATIVA
Agropecuária e Extrativismo	0	0,00%
Indústria e Manufatura	4	16,00%
Comércio e Serviço	13	52,00%
Não Definido	8	32,00%
Total	25	100,00%

Na Tabela 9 é apresentada a relação dos autores mais citados nos artigos, que tratam do tema da Educação Corporativa e das Universidades Corporativas. Não foram incluídos nesta categoria os autores que tratam especificamente de aspectos metodológicos, como Gil, por exemplo, cuja obra foi utilizada na sessão de metodologia dos trabalhos. Destaca-se, ainda, que a contagem teve como base a citação do nome do autor em cada artigo, e não na quantidade de obras por ele realizadas e utilizadas como referência. Desta forma, ainda que um autor tivesse duas ou três de suas produções citadas em uma única publicação, definiu-se que o nome do mesmo seria contabilizado apenas uma vez.

Tabela 9: Autores mais citados em EC & UC

<i>AUTORES</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
EBOLI, M.	23	92,00%
MEISTER, J. C.	21	84,00%
ALLEN, M.	7	28,00%
ALPERSTEDT, C.	5	20,00%
AMARAL, H. H.	4	16,00%
MUNDIM, A. P. F	4	16,00%
DENGO, N.	3	12,00%
HOURNEAUX, JR.	3	12,00%
OUTROS	47	188,00%

Dentre os autores mais citados encontram-se Eboli, com frequência relativa de 92,00% e Meister, com 84,00%, que são as principais referências relacionadas ao tema das Universidades Corporativas. Outros autores que também escrevem sobre a Educação Corporativa, são citados em menor escala, tais como Allen, com 28,00%, Alperstedt com 20,00%, Amaral e Mundim, ambos com 16,00%; e Dengo e Hourneaux, com 12% de frequência relativa cada um. Houve ainda outros 47 autores citados apenas uma ou duas vezes, os quais foram agrupados, para fins de contagem, conforme mostra a Tabela 9, acima.

Como décima e última categoria de análise, procurou-se identificar o aporte teórico utilizado pelos autores dos artigos alvo do presente estudo. Os resultados são mostrados na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10: Aporte Teórico Utilizado

<i>APORTE</i>	<i>FREQUENCIA ABSOLUTA</i>	<i>FREQUENCIA RELATIVA</i>
Aprendizagem Organizacional	1	4,00%
Aprendizagem Organizacional e Competências	1	4,00%
Avaliação das Necessidades de T&D	1	4,00%
Cadeia de Valor na Educação Corporativa	1	4,00%
Desenvolvimento da Gestão de RH	1	4,00%
Desenvolvimento Organizacional	1	4,00%
Educação Corporativa	6	24,00%
Gestão do Conhecimento	1	4,00%
Materialismo Histórico	1	4,00%
Mensuração de Resultados em Educação Corporativa	2	8,00%
Neoliberalismo	1	4,00%
Políticas e Estratégias de Educação Profissional	1	4,00%
Reposicionamento Estratégico da Gestão de Pessoas	1	4,00%
Sustentabilidade	1	4,00%
Teoria da Aceitação de TI e Resistência à EAD	1	4,00%
Teoria da Aprendizagem Significativa e Transformadora	1	4,00%

Teoria da Estruturação	1	4,00%
Teoria da Maturidade Individual	1	4,00%
Valores da Organização e Competências Gerenciais	1	4,00%
TOTAL	25	100,00%

Os resultados apresentados na Tabela 10 mostram que os estudos acerca do tema da EC e UC utilizam embasamento teórico bastante diversificado, o que pode, em uma análise inicial, indicar o grau de amplitude do tema e a possibilidade de exploração deste pelos estudiosos do contexto das organizações. Destaca-se ainda que, dentre os 25 estudos analisados, apenas 6 artigos utilizam aporte teórico específico da Educação Corporativa; outros 2 têm como referencial a mensuração de resultados em EC; cada uma das demais pesquisas toma por base teorias e aportes distintos, passando pela Aprendizagem Organizacional, Materialismo Histórico, Desenvolvimento Organizacional, Neoliberalismo, dentre outros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar, por meio dos princípios da bibliometria, os artigos científicos acerca do tema Universidade Corporativa, publicados no Brasil, em revistas especializadas e no EnANPAD, no decorrer dos anos de 2000 a 2012. Portanto, na delimitação do escopo da pesquisa, não foram alvo de análise as dissertações de mestrado e teses de doutorado existentes sobre o tema em fulcro.

A busca no portal do EnANPAD e nos sites das revistas especializadas, possibilitou a recuperação de um total de 25 artigos, os quais foram alvo de análise. A quantidade de pesquisas encontradas sobre o tema permite confirmar a existência de razoável pelo assunto, tanto em pesquisas acadêmicas quanto como prática no contexto organizacional.

O estabelecimento de dez categorias de análise, possibilitou identificar as frequências absoluta e relativa dos principais elementos que compõem as produções acadêmicas alvo deste estudo. Dentre os resultados encontrados, cabe ressaltar que, apesar de ter se definido os anos de 2000 a 2012 como o período de publicação dos artigos a serem localizados e analisados, não foi encontrado nenhum artigo publicado no portal do EnANPAD ou nas revistas especializadas, acerca do tema, no período de 2000 a 2002.

Ressalta-se, ainda, a existência de uma pesquisa semelhante a esta, a qual foi alvo de análise e, por fim, considerada distinta dos objetivos aqui delineados, tanto pela abordagem, diferença de fontes e extensão da coleta de dados.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, M. (Ed.) **The Corporate University handbook**. Ney York, Amacom, 2002.

ALPERSTEDT, C. **Universidades Corporativas: discussão e proposta de uma definição**. In: Encontro Anual da ANPAD, 24, Florianópolis, Anais... Florianópolis: ANPAD, 2000.

ANPAD. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Eventos. **EnANPAD**. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/eventos.php#>. Acesso em: 02/03/2013.

DEMAJOROVIC, Jacques. **Sociedade de Risco e Responsabilidade Socioambiental: Perspectivas para a Educação Corporativa**. Editora SENAC. São Paulo, 2003.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades**. Ed. GENTE. São Paulo, 2004. 4º edição.

EBOLI, Marisa; FISCHER, André Luiz; MORAES, Fábio C. C.; AMORIM, Wilson Ap. Costa / Organizadores. **Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de Projetos**. Ed. Atlas. São Paulo, 2010.

GERBMAN, .R. V. **Corporate universities 101: corporate universities can augment training programs and teach employees strategic lessons**. HR Magazine, v 45, n. 2, p. 101-106, Feb. 2000.

GIL, A. **Métodos e Técnicas da Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARKONI, M. de A.; LAKATOS, E, M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEISTER, J. C. **Educação Corporativa: A Gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.

PRITCHARD, A. Statistical Bibliography or Bibliometrics? *Journal of Documentation*, v. 25, n. 4, dec. 1969.

RUAS, Roberto. **Gestão por Competências: uma contribuição à estratégia das organizações**. In: RUAS, R. et. al. Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2002.

SANTOS, Antônio Raimundo. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 7 ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**. São Paulo: Editora Best Seller, 2000.

SOUZA, C. O fim da educação de executivos... tal como a conhecemos hoje. In: EBOLI, M. (Org.). **Coletânea Universidades Corporativas: Educação para as**

empresas do século XXI. Desenvolvimento e Alinhamento dos Talentos Humanos às Estratégias Empresariais: o surgimento das Universidades Corporativas. São Paulo: Schmukler Editores Ltda, 1999.

VERGARA, Sylvia C. **Universidade Corporativa: a parceria possível entre empresa e universidade tradicional**. Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública, 5/2000.