



Marzo 2018 - ISSN: 1989-4155

## EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO UM FATOR DE MOTIVAÇÃO

Cláudia Talita Dias Pereira Da Silva<sup>1</sup>

Darlene Nogueira Do Nascimento<sup>2</sup>

Natália De Sousa Silva<sup>3</sup>

Prof. M. Sc. Rickardo Léo Ramos Gomes<sup>4</sup>

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Cláudia Talita Dias Pereira Da Silva, Darlene Nogueira Do Nascimento, Natália De Sousa Silva y Rickardo Léo Ramos Gomes (2018): "Educação corporativa como um fator de motivação", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (marzo 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/03/educacao-corporativa.html>

### RESUMO

No atual cenário em que estamos vivendo, as empresas que buscam gerar motivação aos seus colaboradores, através de uma visão do autorrealização de cada indivíduo, tendem a se tornar mais competitivas diante dos seus concorrentes. Partindo deste ponto, este trabalho aborda a Educação Corporativa como fator de motivação pessoal dentro de empresas do grupo Granja Regina, abordando considerações teóricas sobre motivação, gestão de pessoas e educação corporativa. Como metodologia para esse estudo foi usada a pesquisa bibliográfica e de campo, onde foi realizado um questionário com a intenção de mensurar a satisfação dos colaboradores, e com os resultados

---

1 Graduada em administração, cursando MBA em Gestão de Pessoas, atua como Assistente Administrativo na empresa Outback Steakhouse.

2 Graduada em Administração, cursando MBA em Gestão de Pessoas, atua como Coordenadora de unidade na empresa Credamigo.

3 Graduada em Gestão de Recursos Humanos, cursando MBA em Gestão de Pessoas e Psicologia, atua como Assistente de Recursos Humanos na Empresa S.L Participações do grupo Granja Regina.

4 Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico (Orientador) – Faculdade Ateneu. Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECe); Spec. (Tít. Cult.) em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado em Matemática, Biologia, Física e Química pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos.

obtidos foi possível verificar através dos gráficos, o alto nível de motivação pessoal para o quadro de funcionários de empresas do grupo Granja Regina. Acredita-se que, empresas como a que está sendo estudada neste trabalho, tendem a ter um potencial intelectual positivo, desempenhando suas atividades de forma motivada e alinhada com a cultura da organização, tornando assim um ambiente lucrativo e competitivo.

**Palavras-chave:** Motivação. Pessoas. Educação. Competitivo. Autorrealização.

## RESUMEN

En el actual escenario en que estamos viviendo, las empresas que buscan generar motivación a sus colaboradores, a través de una visión de la autorrealización de cada individuo, tienden a volverse más competitivas frente a sus competidores. A partir de este punto, este trabajo aborda la Educación Corporativa como factor de motivación personal dentro de empresas del grupo Granja Regina, abordando consideraciones teóricas sobre motivación, gestión de personas y educación corporativa. Como metodología para ese estudio se utilizó a la investigación bibliográfica y de campo, donde se realizó un cuestionario con la intención de medir la satisfacción de los colaboradores, y con los resultados obtenidos fue posible verificar a través de los gráficos, el alto nivel de motivación personal para el cuadro de funcionarios de empresas del grupo Granja Regina. Se cree que las empresas como la que se está estudiando en este trabajo tienden a tener un potencial intelectual positivo, desempeñando sus actividades de forma motivada y alineada con la cultura de la organización, haciendo así un entorno lucrativo y competitivo.

**Palabras clave:** Motivación. Personas. Educación. Competitiva. La auto-realización.

## ABSTRACT

Nowadays companies that seek to motivate their employees, through a vision of self-recognition of each individual, tend to become more competitive in front of their competitors. Starting from this point, this paper approaches Corporate Education as a personal motivation factor within companies of the Granja Regina group, having approaches such as theoretical considerations about motivation, people management and corporate education. As a methodology for this study, it was used for bibliographical and field research, where a questionnaire was designed with the intention of measuring employee satisfaction, and as results it is possible to verify, through the graphics, the high level of personal motivation for the employees of companies in the Granja Regina group. Therefore companies like the one being studied in this work tend to have a positive intellectual potential, performing their activities in a motivated way and in line with the culture of the organization, thus making a lucrative environment both financial and competitive, because of its greater capital which are people.

**Subject Descriptor (JEL):** M14 Corporate Culture • Diversity • Social Responsibility

**Keywords:** Motivation. People. Education. Competitive. Self-recognition.

## 1 INTRODUÇÃO

Quando falamos em motivação, estamos nos referindo a estímulos internos e externos, mas qual o papel da organização como estimulador dessa motivação? É o que vamos apresentar no trabalho a seguir. Maslow dividiu a motivação em cinco níveis de satisfação, um deles foi definido como estima que envolve confiança, conquista e respeito, em outro no topo da pirâmide ele definiu a autorrealização que é caracterizada por trabalhos desafiantes, autonomia e crescimento pessoal, diante dessas definições fica claro a missão das organizações em função da motivação de seus colaboradores.

Cientes dessa missão, é que as grandes empresas passaram a investir cada vez mais no desenvolvimento de seus colaboradores, uma aposta foi na educação corporativa, que assim como Maslow definiu os níveis de motivação a proposta da educação corporativa também é definir níveis de aprendizagem para cada categoria de sua organização. O objetivo principal é desenvolver os colaboradores dentro das competências organizacionais, para que os mesmos possam vir a contribuir com o crescimento da organização e para sua autorrealização.

Esse modelo de educação estabelece a conexão entre a estratégia da empresa e as competências profissionais, assim as empresas que se utilizam dessa prática, tornam-se cada vez mais competitivas ao mercado.

Esta pesquisa desenvolverá um estudo de caso de algumas empresas que fazem parte do grupo Granja Regina, trazendo como objetivo geral a compreensão da Educação Corporativa como um fator de motivação para os colaboradores, que visam o crescimento profissional dentro das empresas. No entanto, será indispensável averiguar os objetivos específicos: (a) Pesquisar sobre a teoria da motivação; (b) Discorrer sobre a evolução da área de gestão de pessoas e seu papel no desenvolvimento dos colaboradores e das organizações; e (c) Demonstrar a importância da Educação corporativa para o desenvolvimento das pessoas.

Compreende-se, neste estudo, que a Educação Corporativa atua como um fator de motivação que impacta diretamente no rendimento dos colaboradores e das equipes. Por isso, a escolha do tema surgiu em perceber a importância de gerar estímulos motivacionais para o ambiente de trabalho. Entende-se que as organizações tem um papel fundamental, pois as mesmas precisam dar suporte e oportunidades para o crescimento dos colaboradores. Desta forma a educação corporativa surgiu tendo como um de seus objetivos gerais a motivação, proporcionando um cenário de desenvolvimento e progresso de carreira, identificando e reconhecendo diferentes potenciais, além de se tornar uma força bastante competitiva ao mercado.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Motivação

O ato de motivar gera, nas pessoas, incentivo e estímulo para que elas mesmas alcancem aquilo que se quer satisfazer. Segundo Maximiliano (2004 p.14) “A palavra motivação deriva do latim *motivos*, *movere*, que significa mover. O seu sentido original fundamenta-se no processo no qual o comportamento é incentivado, estimulado ou energizado por algum motivo ou razão.”

Partindo desta definição é possível observar que gerar motivação nas organizações produz mais envolvimento das pessoas nos processos organizacionais. É possível compreender melhor sobre o assunto, através do entendimento de algumas teorias motivacionais definidas pelos autores; Maslow (1943) - Teoria da Hierarquia das Necessidades e David (1961) - Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas.

### 2.2 Principais Teorias Motivacionais

#### 2.2.1 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

Este autor acreditava que o indivíduo nunca estava realizado, que ele tinha sempre que satisfazer alguma necessidade para alcançar outros níveis de motivação, quando essa necessidade não era alcançada, causava um estado de aflição ao indivíduo, gerando assim uma nova busca para o equilíbrio e com isso produzir novos estímulos motivacionais.

Bergamini (2008, p. 88-89) define essa teoria da seguinte forma:

Maslow lança duas premissas consideradas como básicas a respeito do comportamento motivacional. Em primeiro lugar, supõe que as pessoas estejam desempenhando um papel característico de seres que perseguem a satisfação de seus desejos, estando



principalmente motivados em atendê-los. Numa segunda etapa, acredita que, quando as necessidades não podem ser satisfeitas, geram estados interiores de tensão que levam o indivíduo a comportar-se de forma a procurar reduzir essa tensão, isso coloca o ser vivo a caminho de poder reaver, mais adiante, o equilíbrio perdido. Uma vez satisfeita uma determinada necessidade ou carência, ela perde seu potencial, enquanto força motivadora do comportamento, e seu desaparecimento faz emergir uma nova necessidade.

Figura 1 – Abraham Maslow

Fonte: Frazão (2016).

Nesta teoria Maslow acreditava que os graus de satisfações eram organizados em uma pirâmide hierárquica, onde a base era o bem-estar físico natural e o topo era o reconhecimento e a realização em diversos aspectos. Starec (2012, p. 51) diz que

O modelo da hierarquia de necessidade de Maslow, aplicado ao mundo de trabalho, revela que, para a pessoa alcançar o grau de comprometimento, é necessário superar as necessidades primárias (de sobrevivência, fisiológicas), bem como atender as necessidades secundárias (de segurança).

A figura abaixo criada por Maslow busca mostrar de uma forma simples os níveis de necessidades dos seres humanos, partindo das necessidades básicas, até os níveis mais altos de realização que o autor acredita ser um fator de motivação para a vida dos mesmos.



Figura 2 – Pirâmide de Maslow

Fonte: Schultz; Schultz (2016)

As definições das necessidades são:

**Fisiológicas** – Associadas às necessidades básicas naturais, comparando com as organizações podemos dizer: (Boas condições de trabalho, salário e qualidade de vida).

**Segurança** – Relacionadas ao sentimento seguro, ou seja, ausência de riscos e perigos. Nas organizações temos: (Indenização, seguro, aposentadoria e planos de saúde).

**Sociais** – Fazer parte da sociedade como um todo, participar de grupos sociais. Trazendo para as empresas vemos: (Bom entrosamento com a equipe e ser aceito no vínculo das amizades).

**Autoestima** – Significa o posicionamento que o indivíduo alcança, ou seja, *status*. A pessoa quando chega a esse nível se sente autoconfiante e independente. Visto nas organizações como grau de competência individual.

**Autorrealização** – É a capacidade que a pessoa tem de chegar ao seu potencial mais alto, chegar ao topo daquilo que não se imaginava alcançar. Nas empresas vemos a chegada em cargos superiores, cargos gerenciais e cargos de confiança.

Para Bergamini (2008, p. 91-92)

Essa hierarquia compreende desde daquelas necessidades consideradas como básicas ao bem-estar físico, até aqueles de ordem mais superior, que envolvem alta realização ou busca de individualização. Estas últimas expressam também maior maturidade motivacional. Enfim, essa hierarquia traz claramente a compreensão das necessidades que o indivíduo deseja buscar para a sua autorrealização.

### 2.3 Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas de David McClelland

Nesta teoria o autor retrata que as pessoas buscam motivação através de três necessidades básicas: (necessidade de realização, necessidade de poder e necessidade de afiliação).

Este estudo colocou em evidência as necessidades adquiridas, ou seja, as necessidades e motivações que as pessoas desenvolvem através da sua experiência ao longo da vida (GONÇALVES JR., 2009). Em outras palavras, o indivíduo usa as experiências da sua vida para motivar-se e atingir as necessidades satisfatórias.

McClelland (1961) acredita que muitas necessidades são adquiridas com base na cultura de uma sociedade, são divididas em três principais que orientam o comportamento humano.

#### 2.3.1 A necessidade de realização

Reflete um indivíduo que busca maiores excelências em tudo que se faz, onde o mesmo representa a capacidade de fazer atividades melhores e maiores. Os indivíduos bem cotados neste motivo têm um forte desejo de assumir responsabilidade pessoal por encontrar soluções para os problemas e preferem situações em que é possível obter *feedback* acerca do seu desempenho (Rego; Jesuino, 2002), se caracteriza pela vontade de ser bem-sucedido em situações de competição, pelo desejo de fazer alguma coisa melhor ou de apresentar uma solução, para um determinado problema, mais eficiente do que a que já foi feita (Souza, 2001).

#### 2.3.2 A necessidade do poder

Vem da vontade de dominar as pessoas com autoridade e controle que se têm. O indivíduo gosta de comandar outras pessoas, gerando assim, um objetivo elevado para se alcançar. Uma motivação elevada para o poder está ligada às atividades competitivas, assim como o interesse em atingir e manter prestígio e reputação (Rego; Leite, 2002).

#### 2.3.3 A necessidade de afiliação

Esta necessidade traduz o desejo de se estar próximo das outras pessoas, compartilhar das suas alegrias, construir sólidas amizades, obtendo um bom relacionamento interpessoal (McClelland, 1967). O objetivo desta motivação está ligado exclusivamente a ser querido e bem aceito pelas pessoas. O indivíduo tem necessidade de se sentir que é amado, respeitado e admirado aos que o rodeiam estimulando assim, seu bem estar.

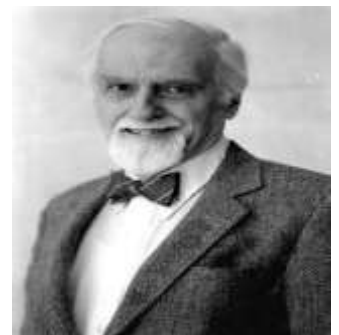


Figura 4 - David McClelland

Fonte: Van Vliet (2016)



Com base nestas três necessidades, é possível compreender que em algum momento as pessoas irão buscar algum nível de motivação seja em sua vida social ou profissional, gerando assim, um alto grau de satisfação individual.

## 2.4 Gestão de Pessoas

Quando falamos em gestão de Pessoas estamos usando um termo que até um tempo atrás era desconhecido, essa área era denominada de recursos humanos, algumas organizações ainda utilizam essa nomenclatura. Anteriormente este setor era visto como máquinas onde as pessoas eram direcionadas apenas a produzir em troca de salários.

A Educação Corporativa começa a chegar ao Brasil por volta da década de 1980, foi quando gestão de pessoas ganhou uma responsabilidade maior em relação ao desenvolvimento dos colaboradores. Especialistas na área da educação passaram a ocupar um importante nível dentro da gestão estratégica, por serem capazes de proporcionar conhecimentos voltados para os princípios e competências organizacionais, disseminar os valores e proporcionar aos colaboradores, uma visão de crescimento muito maior ao ter a Educação Corporativa como um meio de desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo Chiavenato (1999, p.27) “a nova visão de gestão de pessoas deixou de ser um setor mecanicista que só realizava tarefas burocráticas onde os outros setores prevaleciam e assumiu o papel estratégico dentro das organizações”. Hoje já encontramos um cenário diferente, é possível ver a Gestão de Pessoas como base para um planejamento estratégico.

Essa visão estratégica trouxe para os colaboradores uma oportunidade de valorização de seus conhecimentos e habilidades, deixando de serem vistos como meras máquinas de trabalho.

Quando as empresas acreditam no potencial de seus colaboradores, e os enxergam como principais contribuintes para o desenvolvimento da organização, isso torna o mundo empresarial cada vez mais competitivo e atraente.

Nos estudos de Chiavenato ele descreveu as mudanças organizacionais como sendo:

[...] A mudança é um aspecto essencial da criatividade e inovação nas organizações de hoje. A mudança está em toda parte: nas organizações, nas pessoas nos clientes, nos produtos no tempo e no clima. A mudança representa a principal característica dos tempos modernos [...] (Chiavenato, 1990, p.320-321)

Com toda essa evolução a Gestão de pessoas ganhou uma responsabilidade maior em relação ao desenvolvimento das pessoas, nos dias atuais a área da gestão de pessoas deve trabalhar atenta aos potenciais humanos, cultura organizacional e desenvolvimento de pessoas, além de estar sincronizada com os objetivos estratégicos da organização, visando sempre contribuir para o desenvolvimento rentável da empresa e paralelamente contribuindo para o futuro dos colaboradores.

## 2.5 Educação Corporativa e o Desenvolvimento da Carreira Profissional

A educação corporativa é um plano de desenvolvimento de carreira dos colaboradores a curto e longo prazo, que deve ser implantado conforme as diretrizes estratégicas da organização, com o objetivo de aumentar seu capital intelectual e promover o crescimento de seus colaboradores.

Ao implantarmos um plano de educação corporativa, é necessário primeiramente realizar um planejamento junto às lideranças para que possam ser traçadas as necessidades de qualificação das equipes, deve-se levar em consideração a cultura da empresa, sua história, realizar a análise do perfil organizacional e do colaborador. É necessário ter os objetivos e metas definidos, para que seja possível exercer com eficiência a Educação Corporativa.

Quando Chiavenato (2000, p.496) fala sobre a educação profissional ele define da seguinte forma:

[...] é a educação institucionalizada ou não que visa ao preparo do homem para a vida profissional. Compreende três etapas interdependentes, mas perfeitamente distintas:

Formação Profissional: é a educação que prepara o homem para uma profissão.

Aperfeiçoamento ou desenvolvimento profissional: é a educação profissional que aperfeiçoa o homem para uma carreira dentro de uma profissão,

Treinamento: é a educação profissional que adapta o homem para um cargo ou função. [...].

“A missão da Educação Corporativa consiste em formar e desenvolver os talentos humanos na Gestão de Negócios, promovendo a Gestão de Pessoal por meio de um processo de aprendizagem ativo e contínuo (Carlos, 2015, p.03)”.

Entende-se assim, a Educação Corporativa como o conjunto de práticas que a organização utiliza para gerar o desenvolvimento das pessoas, visando capacitá-los e assim potencializar suas competências, habilidades e atitudes (CHA), acredita-se que, esse conjunto de características é indispensável para a inovação da empresa melhorando o desempenho de suas atribuições e desenvolvimento das equipes.

A implantação desse modelo de educação desperta nos colaboradores a vontade de desenvolver-se visando uma futura ascensão dentro da empresa, o colaborador passar a ver a empresa com um pilar para seu crescimento.

Podemos entender que nada adiante investir em máquinas de últimas gerações, processos se a empresa não estiver disposta a investir em seu maior capital que são as pessoas.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de Pesquisa**

A pesquisa foi realizada através de estudos teóricos com conteúdos fundamentados em autores que durante muito tempo estudaram sobre educação corporativa e motivação, além de realizarmos uma pesquisa de campo qualitativa.

Objetivou-se mostrar que a Educação Corporativa é um fator motivacional dentro das organizações que pode trazer resultados positivos e maior rentabilidade para a empresa.

#### **3.2 Local da Pesquisa**

A pesquisa foi realizada nas empresas S.L Participações e Regina Alimentos, ambas do grupo Granja Regina, as empresas do grupo localizam-se nos endereços Av. Washington Soares, 1400 – Edson Queiroz e Estrada do Aquiraz, 801 - Messejana, respectivamente.

O grupo Granja Regina foi fundado em 1958 por seus fundadores: Hosana Matos Lima e Edmilson Matos Lima. O nome Regina deu-se em homenagem a filha primogênita do casal

A história do grupo Granja Regina, inicia-se com a bravura e de dedicação de D. Hosana, que começou uma pequena criação de pintos. Não demorou muito para que seu esposo Edmilson enxergasse que o empreendimento ganhava forças, e que em pouco tempo a produção já alcançava a marca de cem ovos por dia, um número bastante considerável para aquela época. A partir desse crescimento os fundadores buscaram novos conhecimentos e tecnologia para o negócio.

Sr. Edmilson atuava na área comercial, D. Hosana dedicava-se à criação das aves e adaptação ao clima das regiões, trazendo pintos do Sul do país para serem alojados no Ceará. Em 1980 o filho do casal Edmilson Júnior, assume a presidência da empresa, onde permanece até os dias atuais, formando as diretorias estão seus filhos Víctor Lima, Ticiane Lima e Marcos Lima.

#### **3.3 Modelo da Educação Implantada**

O programa de Educação Corporativa, desenvolvido e utilizado pelo Grupo Granja Regina, visa promover a adesão e enraizamento da cultura e valores da empresa, em todos os seus níveis

hierárquicos, bem como desenvolver as competências, técnicas profissionais, comportamentais e organizacionais.

O modelo de desenvolvimento da empresa, está fundamentado na educação, cultura e valores, com foco nas competências profissionais e comportamentais através das 5 fases do conhecimento.

#### **FASE I: PROEB I Programa de Educação Básica Nível I**

Promover a integração, socialização, informação e desenvolvimento de competências profissionais básicas, ou seja, aquelas que a empresa julga necessárias para todos os seus colaboradores a fim de que tenham uma excelente adaptação ao trabalho e bom desempenho de sua função, gerando realização pessoal e profissional.

#### **FASE II: PROEB II - Programa de Educação Básica Nível II**

Promover a formação das pessoas através do desenvolvimento das competências técnicas profissionais, necessárias para desempenhar, com excelência, suas funções.



9  
ura 5 – Educação Corporativa /  
Grupo Granja Regina.  
Fonte: Dados das  
pesquisadoras.

#### **FASE III: PROEL I – Programa de Excelência em Liderança Nível I**

Desenvolver competências de administração e liderança, direcionando o profissional à aplicação dos conhecimentos e habilidades necessárias para atingir bons resultados na sua área de atuação.

#### **FASE IV: PROEL II – Programa de Excelência em Liderança Nível II**

Desenvolver competências gerenciais e de liderança, direcionando o profissional à aplicação dos conhecimentos e habilidades, necessários para atingir os resultados estratégicos, táticos e/ou operacionais da sua área de atuação com autonomia, competência e responsabilidade.

#### **FASE V: PROAG – Programa Avançado em Gestão**

Desenvolver competências de gestão de alta performance, direcionando os profissionais à aplicabilidade dos conhecimentos e habilidades para o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

### **3.3 Sujeitos da Pesquisa**

Quinze colaboradores participaram de diferentes programas de desenvolvimento oferecidos pela empresa, os sujeitos possuem níveis e cargos diferentes, para uma amostra mais precisa.

### **3.4 Instrumentos**

Um formulário padrão (Apêndice I) aplicado como instrumento de pesquisa de campo, contendo perguntas objetivas e subjetivas. Os colaboradores que contribuíram com a pesquisa, foram selecionados pelas pesquisadoras e coordenadora de Recursos Humanos e participaram do Programa de Educação Corporativa.

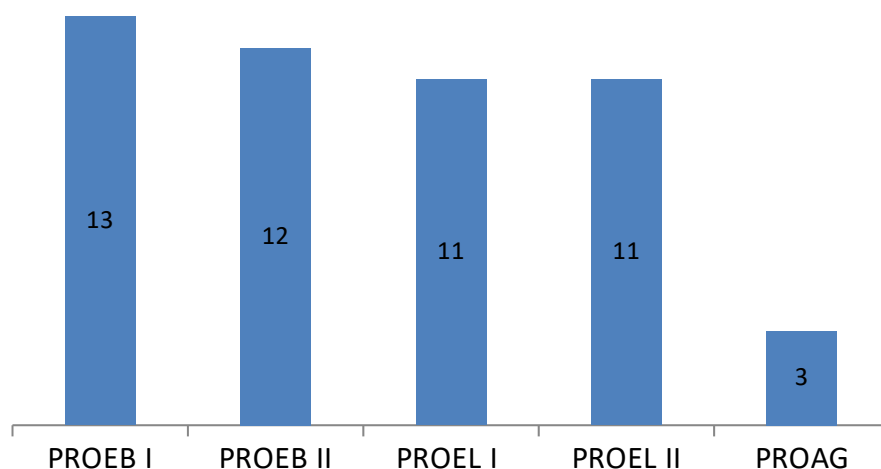
### **3.5 Tratamento e Etapas da Pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma única etapa, onde foi aplicado um questionário com perguntas objetivas e subjetivas, com a finalidade de analisar de que forma a Educação corporativa implantada pela empresa contribuiu para a motivação e desenvolvimento dos mesmos.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

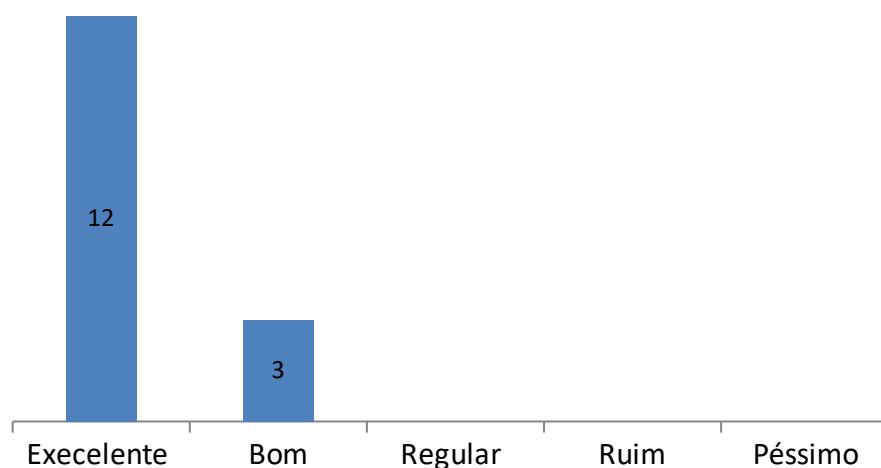
- 1- Qual fase do programa de educação corporativa você participou?





Com base nos resultados analisados nessa perguntas, podemos considerar que o modelo de educação corporativa estudado trata-se também de uma trilha de carreira, baseada nas etapas do programa, visto que 11 dos 15 entrevistados percorreram 4 das 5 etapas definidas pelo o programa de educação corporativa.

2- Como você avalia o programa de educação corporativa da sua empresa?



Fundamentado nos resultados da questão acima, o programa de Educação Corporativa, aplicado pelas as empresas do grupo Granja Regina, encontra-se dentro das expectativas dos colaboradores entrevistados, tendo como base os resultados apontados pelos entrevistados, que mantiveram-se entre excelente e bom.

3- De que forma você acredita que o programa de educação corporativa de sua empresa contribuiu para seu desenvolvimento?

**C1** – A educação corporativa ajudou a ter uma melhor percepção sobre os pontos os quais eu tenho a desenvolver e quais já estou adequada ao perfil do cargo eu exerço.

**C2** - Os programas de liderança me auxiliaram a desenvolver as bases para liderar um setor, através deles fui capaz de identificar os pontos de melhoria através do autoconhecimento.

*Considero que o desenvolvimento é um processo, que precisa ser construído e acompanhado continuamente.*

**C3** - *Os treinamentos facilitam o desenvolvimento das minhas atividades diárias*

**C4** - *Esses programas de desenvolvimento me ajudaram a conduzir melhor minha equipe; aprimorar meus conhecimentos técnicos; a melhorar minhas relações pessoais e profissionais e a ver as coisas e as pessoas de uma forma mais simples.*

**C5** - *Os programas dos quais participei desenvolveu meu autoconhecimento descobrindo assim meus talentos e habilidades como gestor, a partir deste momento passou a trabalhar o desenvolvimento dos pontos de melhorias, que foram muitos, visão sistêmica do negócio, relacionamento interpessoal, produtividade e comunicação.*

**C6** - *Esses programas contribuíram para meu desenvolvimento de gestão alinhado a necessidade e visão da empresa, o que fez um benefício mútuo.*

**C7** - *Contribui de forma positiva, pois agregou muito para meu desenvolvimento profissional e até mesmo pessoal.*

**C8** - *Contribui de uma forma inclusiva, visando a minha integração ao ambiente de trabalho utilizando informações sucintas com o intuito de ser uma ferramenta facilitadora ao meu processo de adequação.*

**C9** - *Auxiliou no desenvolvimento de novas tarefas, criando oportunidades e incentivando o aprendizado e também nos ensinamentos.*

**C10** - *Com certeza auxiliou, além de nos capacitar, as dinâmicas entre setores nos permite trocar mais experiências e maximizar ainda mais o aprendizados. Assim com aprender também ensinar ao próximo sempre trocando informações, e o mais importante que ajuda a encontrar nosso foco e objetivos e ver que estamos no caminho certo.*

**C11** - *Como trabalho diretamente com pessoas esses programas me deixam atualizados com que há de mais moderno para minha carreira de trabalho e assim ajudar as outras pessoas.*

**C12** - *Contribui para o desenvolvimento de minhas atividades voltadas para a liderança e para o aprimoramento dos meus conhecimentos voltados para gestão de pessoas.*

**C13** - *Contribui para que eu pudesse conhecer meus pontos fortes e fracos e assim poder corrigir o erro e aperfeiçoar o que já é bom, ajudando muito no meu desenvolvimento profissional e pessoal.*

**C14** - *Ajudou a identificar meus potenciais, desenvolver nossas capacidades e identificar nossos objetivos pessoais e profissionais.*

**C15** - *Me sinto engajada e com isso sinto maior domínio em relação a minha função.*

A partir das respostas apresentadas, podemos considerar que o programa de educação corporativa contribui de forma significativa para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, além de proporcionar um autoconhecimento que facilita a identificação das forças e pontos de melhorias, facilitando cada vez mais o trabalho em equipe e atividades do dia a dia.

4- O programa de educação corporativa impactou em sua motivação? Por quê?

**C1** - *Sim, porque percebo que a empresa possui a preocupação de desenvolver o potencial de seus colaboradores, assim como, desenvolverem habilidades que são necessárias ao desempenho de suas funções.*

**C2** – A educação corporativa estimula a superação de desafios e de melhoria continua nos resultados, voltados para gestão de pessoas. Com o exercício contínuo, há um comprometimento em alcançar novos resultados, porém considero que a motivação seja de caráter pessoal e variam de acordo com as circunstâncias

**C3** – Sim, O investimento que a empresa faz em seus colaboradores, indica que ela acredita em seus potenciais.

**C4** – Sim, os programas de educação corporativa impactaram na minha motivação, à medida que eu encontrava sentido para o que eu estava fazendo. Quando a nossa missão pessoal esta alinhada com a missão da empresa que trabalhamos a motivação é consequência do processo.

**C5** – Sim houve um grande impacto, pois quando sou desenvolvido como líder, percebo que a empresa acredita no meu potencial, tem confiança no meu trabalho, estar investindo no meu desenvolvimento e logo em breve o retorno será para ambos e este conhecimento eu levarei para sempre comigo, bem como a gratidão pela mesma.

**C6** – Sim, pois consigo utilizar o conhecimento na prática e já colher resultados.

**C7** – Sim. Hoje me sinto mais segura e tenho confiança em tudo que faço, além de compartilhar conhecimento com meus colegas.

**C8** – Sim. Sim o contato inicial elucida um primeiro sentimento de pertencimento. Ao ver a dimensão e as peculiaridades do negócio há uma incitação ao querer fazer parte desse movimento e colaborar com esse funcionamento de uma forma ativa.

**C9** – Sim, porque a cada dia procuramos nos aperfeiçoar mais sabendo que será importante não só para você, mais também para a empresa, clientes externos e internos. Estou sim mais motivada isso é muito importante, pois trabalhamos mais feliz e dando melhores resultados.

**C10** – Sim! Por que com o programa de educação corporativa, nos temos a ciência de que a empresa está investindo em você como pessoa, colaborador e que confia em seu trabalho, que tem planos futuros para o crescimento corporativo. Com isso, trabalhamos muito mais motivados, sempre pensando no que é melhor para a empresa no momento.

**C11** – Sim. Por que quando me sinto treinado e capacitado, consigo passar minha motivação para as outras pessoas.

**C12** – Sim, pois foi possível compartilhar conhecimentos com os outros colegas de trabalho, buscando sempre a excelência nas atividades desenvolvidas.

**C13** - Sim. Pois com esse trabalho de autoconhecimento, autoanálise é possível você entender e descobrir seu perfil profissional, erros e acertos. Dessa forma incentiva você a buscar sempre seu melhor, traçar metas profissionais e pessoais.

**C14** – Sim. Conhecendo nossa empresa, sabemos a importância do nosso papel para seu crescimento e desenvolvimento, assim desenvolvemos nosso trabalho com mais foco e dedicação.

**C15** – Sim. Ao passar pelos treinamentos me sinto mais valorizada pela a empresa.

Podemos concluir, que de fato o programa de educação corporativa estudado trata-se de um fator motivacional para os colaboradores da empresa estudada. A motivação faz com que as pessoas encontrem sentido para o trabalho que realizam. Sentirem-se valorizados causa nos colaboradores o sentimento de pertencimento onde os mesmos consideram os resultados positivos da empresa como sendo seus.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo compreender de que forma os programas de Educação corporativa contribuem para motivação dos colaboradores. Mostrou também que o papel da gestão de pessoas e de suma importância para que tais programas possam ser instituídos dentro das empresas, mostrando assim a importância do desenvolvimento para a organização, realização pessoal e profissional dos colaboradores. Foi observado que, estabelecendo um programa de Educação Corporativa sintonizado com a estratégia da empresa é possível alcançar ainda mais resultados positivos.

Através da pesquisa de campo realizada nas empresas SL Participações e Regina Alimentos, ambas do grupo Granja Regina, foi possível chegar aos seguintes resultados em relação ao tema abordado: 1) Os programas de educação corporativa contribuem de forma significativa para o desenvolvimento das pessoas em seus âmbitos profissionais e pessoais, além de facilitar o desenvolvimento de suas atividades diárias, onde os colaboradores passam a acreditar em seus potenciais visando algo melhor para si e para a empresa. 2) Os colaboradores sentem-se motivados e valorizados ao perceber que a empresa está investindo em seu potencial e acreditando que seu trabalho fará diferença para ela, o fato de estarem motivados causa nos colaboradores e sentimento de pertencimento fazendo com que deem o melhor em seu trabalho.

Acreditamos assim, que as pequenas e grandes empresas investindo em programas de educação corporativa como estratégia para o desenvolvimento, possuem grandes chances de crescimento, pois com colaboradores motivados e alinhados com a estratégia da empresa, juntos e buscando os mesmos objetivos alcançarão assim melhores resultados financeiros e organizacionais.

## REFERÊNCIAS

Conviver, Integração. (2015). *Programa de Educação Corporativa*. Elaborado por Gestão de Recursos Humanos, Fortaleza, versão 01.01.

Bruno, Kristopher Feijó; João, Rogério Lunkes; Silva, Fabricia da Rosa. (2015). *Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas: Um Estudo de Com Aluno do Curso de Ciências Contábeis*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

Carlos, João. (2015). *Treinamento Desenvolvimento e Educação Corporativa*. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/educacao-corporativa/> Acesso dia: 27 Junho de 2017.

Chiavenato, Idalberto. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.

\_\_\_\_\_. (2000). *Recursos Humanos*. Edição Compactada. São Paulo: Atlas S.A.

Ferreira, André; Alice, Ana; Clebicar, Rodrigo Pereira Motas Esteves; Ribeiro, Leonardo Fuerth; Silva, Sérgio. (2006). *Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade*.

Frazão, Dilva. (2016). *Biografia de Abraham Maslow*. São Paulo: e biografia.

Moreira, Emanuel Ferreira. (2013). *Educação Corporativa: Ferramenta de Implantação Motivacionais no Setor Bancário na Cidade de João Pessoa*. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba Centro de Educação – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas Mestrado Profissional Gestão em Organizações Aprendentes.

MOTIVAÇÃO, O impulso interno que leva a ação. (2017). Disponível em <http://motivacao-blog.blogspot.com.br/p/motivacao.html> Acessado em 28 Junho.

Opinião RH. (2016). *Recursos humanos/Gestão de pessoas*. São Paulo: Opinião RH.


RH, Portal. (2015). *Educação corporativa – Importância e Necessidade para Evolução*. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/educacao-corporativa-importancia-e-necessidade-para-a-evolucao/> . Acesso dia: 28 junho de 2017.

Santos, Danilo. (2011). *Evolução Organizacional e o RH*. Disponível em: <http://www.revistamelhor.com.br/evolucao-organizacional-e-o-rh/> . Acesso dia: 27 junho de 2017.

Schultz, Duane P; Schultz, Sydney Ellen. (2016). *História da Psicologia Moderna*. 10ª ed. São Paulo: Cengage Learning.

Van Vliet, V. (2016). *David McClelland*. Retrieved [insert date] from ToolsHero: <https://www.toolshero.com/toolsheroes/david-mcclelland/> Acesso dia: 27 junho de 2017.

#### APÊNDICE I

	PESQUISA: PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
---	--

NOME:	ESCOLARIDADE:
EMPRESA:	CARGO:
CPF:	TEMPO DE EMPRESA:

1. Qual fase do programa de educação corporativa você participou?

☐ PROEB I Programa de Educação Básica Nível I

☐ PROEB II - Programa de Educação Básica Nível II

☐ PROEL I - Programa de Excelência em Liderança Nível I

☐ PROEL II - Programa de Excelência em Liderança Nível II  
 PROAG - Programa Avançado em Gestão

2. Como você avalia o programa de educação corporativa em sua empresa?

☐ Excelente



☐ Bom

☐ Regular

☐ Ruim

☐ Péssimo

3. De que forma você acredita que o programa de educação corporativa de sua empresa contribuiu para seu desenvolvimento?
4. O programa de educação corporativa impacta em sua motivação? Por quê?