

# Educação corporativa: o que é e como implementar?

Saiba o significado dessa prática que promove a cultura de aprendizagem entre os colaboradores e estimula a busca contínua por melhorias e crescimento, tanto profissional quanto pessoal.



# Índice

Educação corporativa: sobre o que estamos falando? 3

---

Por que apostar neste caminho? 5

---

O que muda quando o aprendizado entra em foco? 6

---

Efeitos externos do conhecimento 7

---

Como estruturar um programa eficiente? 9

---

Mentalidade do aprendizado contínuo 11

---

Responsáveis pela promoção da educação corporativa 12

---

Perfil do gestor 13

---

Trabalhe a gestão do conhecimento 14

---

Boas práticas 16

---



# Educação corporativa: sobre o que estamos falando?

Cada vez mais ouvimos falar sobre essas palavras que, juntas, possuem um significado muito importante para a evolução contínua das empresas. Ter uma **cultura de educação corporativa é ser uma companhia que está em constante aprendizado**. O foco estará sempre no desenvolvimento das habilidades dos funcionários. Conseqüentemente, ao acrescentar e aprimorar competências individuais, a **evolução é global**.

Por isso, é urgente se transformar em **uma organização que aprende**. Segundo a consultoria [Robert Half](#), adotar essa postura significa “**eleva a excelência organizacional valorizando os funcionários**”.





Portanto, tenha em mente que uma **atuação estratégica** depende do investimento em uma política voltada ao **progresso do capital humano**. Isso se faz por meio da oferta de cursos, workshops, disponibilização de conteúdos instrutivos, conversas, programas de mentorias, desenvolvimento de projetos que envolvem diferentes setores e outras ações voltadas à aquisição de conhecimento.

Todos esses recursos são valiosos para a sabedoria se multiplicar, mas é fundamental que **estejam interligados à estratégia do negócio**. Ou seja, analise sempre o que é importante que o time saiba/domine para alcançar os objetivos que foram traçados.



# Setor financeiro e a necessidade de integrar os departamentos

Atenção: uma cultura de educação corporativa não é apenas ensinar coisas que vão fazer a companhia faturar mais. Segundo Marisa Eboli, professora da FIA Business School, o conceito vai além: é “**construir uma ponte entre o desenvolvimento de pessoas** (competências individuais) e as **estratégias de negócio** (competências empresariais)”.

Para isso, ela destaca que é essencial a organização ter valores que **favoreçam os indivíduos por meio do aprendizado**. Ou seja, ultrapassa a oferta de cursos. É algo que deve estar enraizado nas políticas e filosofias internas (a troca é constante, todos os dias).

Uma vez que se trata de uma prática que envolve dois lados (companhia e força de trabalho), também **garante vantagens significativas a ambos**. Para a empresa, Marisa destaca: melhor desempenho de modo geral, [retenção de talentos](#), redução de custos, [melhor comunicação](#) e a presença constante de inovação.

No que diz respeito aos funcionários, “permite que eles **desenvolvam suas habilidades e cresçam em suas carreiras**”, ressalta Marisa. Isso porque o conhecimento obtido acompanha esses profissionais pela vida toda, mesmo fora da companhia.

## 95%

dos profissionais C Level e líderes de RH acreditam que a educação corporativa promove um alinhamento entre colaboradores e cultura organizacional.

Fonte: [HR First Class](#).

## 5 a 10%

é a porcentagem de investimentos destinados a programas do gênero para 44,5% dos entrevistados. Apenas 10,9% afirmaram destinar mais de 30%.

Fonte: [HR First Class](#).



## O que muda quando o aprendizado entra em foco

A Pesquisa Nacional de Educação Corporativa, desenvolvida pela FIA em 2021, avaliou os efeitos internos em empresas que investiram em educação corporativa. Olha só:

71%

disseram que houve um aumento da satisfação dos colaboradores

63%

afirmaram que detectaram melhorias de desempenho

60%

dos colaboradores passaram a sentir mais orgulho da empresa

52%

notaram melhorias na qualidade dos processos realizados pela companhia

29%

ressaltaram que o turnover de funcionários diminuiu

14%

disseram que houve aumento das contratações internas

14%

destacaram as melhorias nos resultados financeiros



## Efeitos externos do conhecimento

O mesmo estudo destacou quais são os impactos externos quando há políticas de educação corporativa bem estruturadas:

90%

apontaram a melhoria da qualidade dos produtos, serviços e atendimento

84%

apontaram a melhoria da imagem institucional

73%

afirmaram que conseguiram atrair mais talentos para a empresa


51%

destacaram a expansão dos negócios de modo geral

48%

disseram que houve um aumento no volume de prêmios recebidos





**“Para que a educação corporativa  
ganhe vida e dinâmica na  
organização, é fundamental que  
seus valores e traços culturais  
favoreçam as pessoas a  
aprenderem e se desenvolverem  
continuadamente”**

Marisa Eboli

Professora da FIA Business School





## Como estrutura um programa eficiente?

O primeiro passo, de acordo com Marisa, é integrar a educação corporativa às políticas de gestão de pessoas por competências. Caso a sua empresa não tenha trabalhado dessa forma ainda, é importante ter esse olhar que identifica **pontos de excelência e oportunidades de melhoria em cada colaborador**.

“Além de desenvolver pessoas por competências, é preciso que as companhias avaliem pessoas por competências, pensem suas carreiras por competências, recrutem-nas por competências e remunerem-nas por competências”, alerta a professora. Caso contrário, ela diz que as chances de perdê-las para o mercado são grandes.





Daí a necessidade de ter um **olhar atento a cada profissional** para identificar quais habilidades podem ser desenvolvidas – lembrando sempre de “casá-las” com a estratégia traçada para a organização.

Um exemplo prático: uma e-commerce investirá na análise de dados dos clientes para gerar campanhas mais focadas. Na sua equipe, há um profissional que demonstrou interesse e aptidão para executar o trabalho. Certamente, é um bom investimento direcioná-lo a alguma formação sobre o tema. Portanto, ouça sempre o time, **atue em conjunto com a liderança** (que está presente no dia a dia de trabalho e pode dar várias ideias) e estruture uma **cultura de feedback**.

**Saiba agora mesmo como trabalhar a gestão por competências**



# Mentalidade da aprendizagem contínua

Mas, para a educação ganhar vida e dinâmica da empresa, Marisa alerta que o primeiro passo é buscar instalar um mindset de aprendizagem contínua - em três níveis:

1

A empresa deve cultivar uma cultura que propicia a educação permanente e a aprendizagem contínua.

2

A liderança precisa ser educadora, sobretudo por inspirar e ser um exemplo para a equipe.

3

É fundamental que os profissionais sejam incentivados a buscar sempre o autodesenvolvimento.





# Quem são os responsáveis pela educação corporativa?

Uma empresa que investe em educação deve estruturar uma **equipe dedicada à promoção do aprendizado**, sob o comando de **gestores especializados** - conhecidos no mercado como CLO (sigla de Chief Learning Officer). Também fazem parte desse ecossistema os **parceiros externos**, que são os provedores de cursos e treinamentos, os consultores e possíveis instrutores, entre outros.

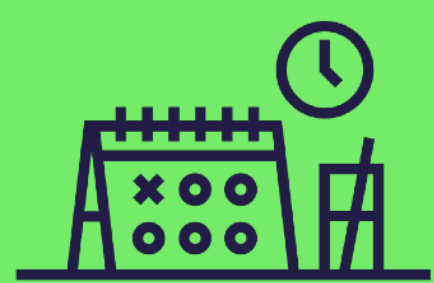
É fundamental que o time responsável conte ainda com o **apoio estratégico da liderança**. No livro *Building a Learning Organization: 7 lessons to involve your CEO*, a autora Jeanne Meister destaca que há sete papéis que podem ser desempenhados pelos executivos para que eles atuem ativamente no sentido de criar uma **organização que aprende**. Olha só!





# Perfil do gestor de educação corporativa

Marisa ressalta que o CLO tem um papel essencial na promoção da educação corporativa, daí a importância de escolher um profissional com algumas características específicas:



## **Gestão:**

a unidade de educação corporativa deve ser vista como um negócio dentro da companhia, o que exige atenção ao gerenciamento de recursos e infraestrutura.



## **Ser visionário:**

o profissional precisa entender o que é o negócio, suas áreas, estratégia, objetivos, metas e cultura organizacional.



## **Líder:**

tal profissional é responsável pela gestão do conhecimento, promovendo o lema de “empresa que aprende, dentro e fora da organização.



## **Escuta ativa:**

acompanhar os resultados dos programas de aprendizagem, consultando os profissionais para identificar erros e acertos.



## **Ser construtor(a) de alianças e parcerias:**

isso vale para dentro da companhia, promovendo o relacionamento com líderes e demais colaboradores, e fora dela, junto a instituições de ensino e prestadores de serviço.



## **Atenção ao mercado:**

seu papel é buscar tendências que estão em alta, como Inteligência Artificial (IA), Realidade Virtual (RV) e Big Data, por exemplo.



## Trabalhe com a gestão do conhecimento

Esse conceito é bastante utilizado nos programas de educação corporativa. Trata-se de um processo de **gestão do conhecimento que circula ou está em falta na organização**. Ou seja, a equipe responsável busca identificar aqueles que já foram absorvidos, os que precisam ser atualizados e os que devem ser obtidos – **tudo em sintonia com a estratégia do negócio**.

Esse trabalho visa, portanto, **detectar, adquirir, renovar e compartilhar o aprendizado**. Segundo Marisa, um sistema de educação corporativa eficiente depende da adoção de boas práticas relacionadas à gestão do conhecimento. Mas quais são elas e como começar?



É importante **iniciar essa jornada** com a realização de um **planejamento estratégico**. Ao analisar os objetivos da companhia, é possível identificar quais habilidades são importantes para alcançá-los. Nesse momento, também detecta-se quais são os gaps existentes.

Em seguida, é necessário **investir na construção de conteúdos interessantes para os colaboradores**. E-books, e-mails informativos, distribuição de livros e palestras, entre outros recursos, são bem-vindos. Faça o conhecimento circular! Conte também com o apoio da **liderança** nessa disseminação e estimule que as pessoas compartilhem sempre aquilo que aprenderam.





# Boas práticas de educação corporativa

Diversas ações devem ser implementadas no dia a dia para fazer o conhecimento fluir entre todos os colaboradores da companhia. Veja o que pode ser decisivo:

**De olho no mercado:** é essencial ter atenção total às tendências e quais delas podem potencializar as entregas. Definir quais são as **competências estratégicas** instaladas é o primeiro passo para um programa de educação corporativa prosperar.

**Abra o leque:** não restrinja o aprendizado às tarefas desempenhadas pelos profissionais. Fale sobre temas que vão além das competências técnicas. Alguns exemplos: **bem-estar**, saúde emocional, qualidade de vida, ética e **diversidade**, entre outros.

**Multiplicadores internos:** aproveite as competências dos executivos para ajudar a desenhar as soluções de aprendizagem ou então na atuação como professores, assumindo o papel acadêmico. Mas não esqueça de prepará-los para isso.







**Líderes como aliados:** esses profissionais podem promover em reuniões e projetos de trabalho em equipe, ministrar cursos e seminários e atuar como mentores.

**Tendências em educação corporativa:** a área responsável precisa estar sempre por dentro de temas, soluções, metodologias e recursos que estão em alta mundo afora. Assim, podem aprimorar o trabalho!

## Fique de olho nas principais tendências para o setor de educação corporativa:

- Aprendizagem híbrida
- Aprendizagem adaptativa
- Cultura de inovação
- Aprendizagem por meio de dispositivos móveis
- Lifelong learning (aprendizagem contínua)
- Aprendizagem baseada em problemas e/ou por projetos
- Aprendizagem colaborativa
- Metodologias ativas





**Ou seja, fazer o conhecimento circular é a melhor forma de alcançar bons resultados. Você motiva a sua equipe por meio da valorização e ainda consegue atrair talentos do mercado. Portanto, é uma boa ideia apostar em:**

- **Cursos**
- **Mentorias**
- **Workshops**
- **Conteúdos educativos**
- **Rodas de conversa**
- **Projetos com equipes multidisciplinares**
- **Treinamento da liderança**
- **Valorização das equipes**





# Contribua para o crescimento do seu time

Como? A Pluxee é a parceira ideal para apoiar o seu RH com soluções que o deixarão cada vez mais humano, estratégico e digital. Fique atualizado sobre as últimas tendências em gestão de pessoas, ESG e desenvolvimento da equipe assinando a [nossa newsletter](#) agora mesmo!

**Acesse outros conteúdos relevantes para o seu negócio:**  
[pluxee.com.br/blog](https://pluxee.com.br/blog)

**Bora conversar?**

**Peça um contato**

