

UNIVERSIDADE CORPORATIVA DO INPI

*Academia de Propriedade Intelectual, Inovação e Desenvolvimento
Coordenação-Geral de Disseminação para Inovação*

Rio de Janeiro, 11 de julho de 2018



MINISTÉRIO DA
INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR
E SERVIÇOS

GOVERNO
FEDERAL

UNIVERSIDADE CORPORATIVA

A Universidade Corporativa é o guarda-chuva estratégico centralizado para a educação e desenvolvimento dos colaboradores e membros da cadeia de valor, tais como clientes, fornecedores e concessionários. Mais importante ainda, uma universidade corporativa é o principal veículo para disseminar a cultura de uma organização e **promover o desenvolvimento não só de habilidades específicas de trabalho, mas também de habilidades essenciais para o trabalho**, tais como a competência de aprender a aprender, liderança, pensamento criativo e a resolução de problemas.”

(MEISTER, 1998, p.41)

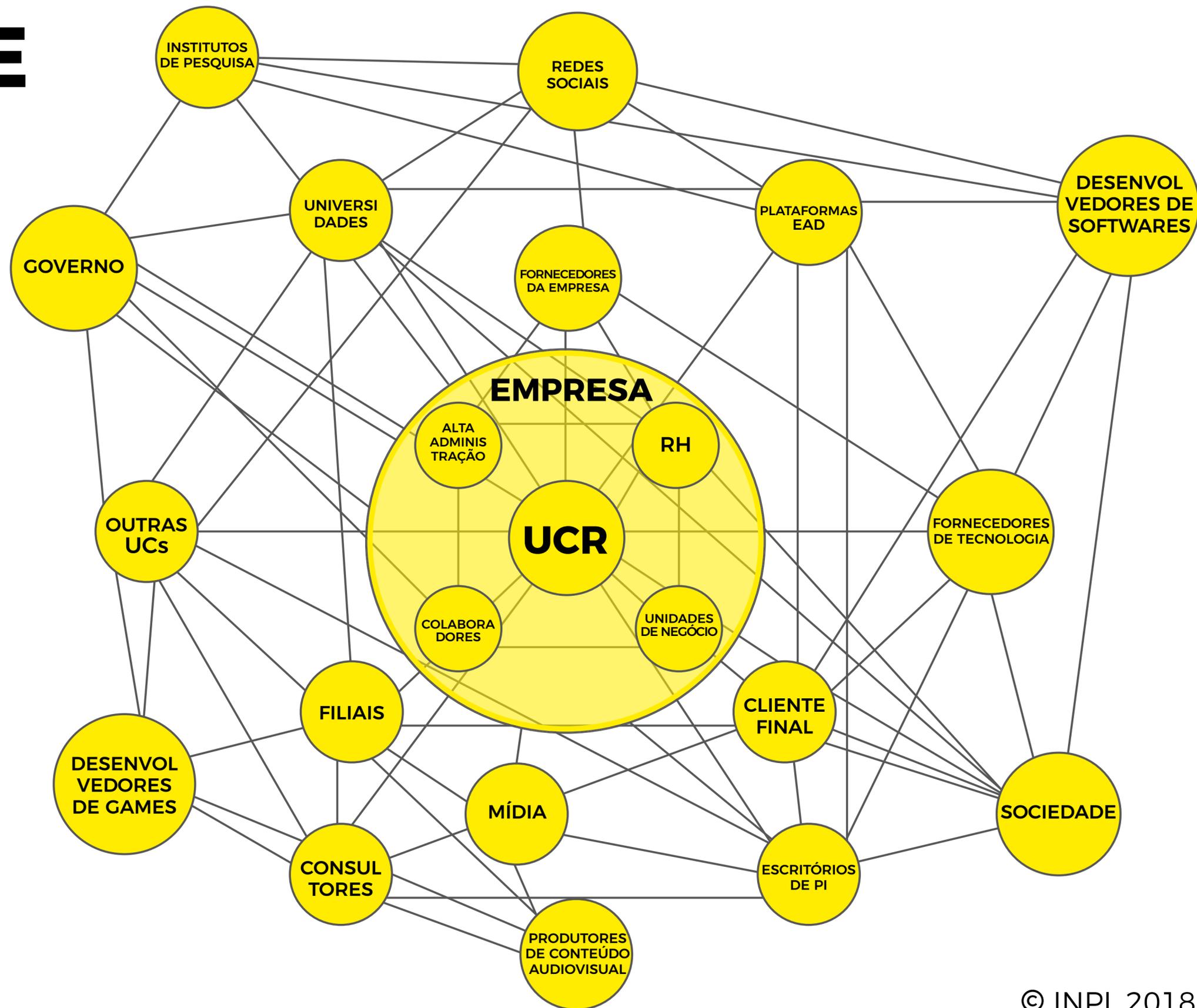
OBJETIVOS

- ▶ Relacionar **metas educacionais** com a estratégia da organização;
- ▶ **Desenvolver um currículo** para fortalecer a cidadania corporativa, o contexto de negócio e as competências essenciais;
- ▶ **Abranger os principais clientes e fornecedores-chave** no processo de aprendizagem e alcance de metas educacionais;
- ▶ **Estabelecer e manter alianças estratégicas** inovadoras com as academias dos principais institutos de PI e universidades do mundo;
- ▶ Expressar os benefícios e o **valor da UC**;

E V O L U Ç Ã O D A A P R E N D I Z A G E M C O R P O R A T I V A

1°	2°	3°	4°	5°	6°
DEPARTAMENTO TREINAMENTO	PLATAFORMA E-LEARNING	EDUCAÇÃO CORPORATIVA	UNIVERSIDADES CORPORATIVAS	STAKEHOLDER UNIVERSITY	UNIVERSIDADE CORPORATIVA EM REDE©
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos ▶ Baixa interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano ▶ Baixo uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco estreito para tarefa ▶ Nível de cursos livre ▶ Sem alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos ▶ Média/Alta interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano ▶ Alto uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco estreito para tarefa ▶ Nível de cursos livre ▶ Sem alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos ▶ Média/Alta interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano ▶ Alto uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco estreito para tarefa ▶ Nível de cursos livre ▶ Com alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos e externos da cadeia produtiva ▶ Média/Alta interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano ▶ Alto uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco da tarefa para gestão e estratégia ▶ Nível de cursos livre ▶ Com alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem ▶ Institucionaliza uma cultura de aprendizagem 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos e externos da cadeia produtiva ▶ Alta interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano e Social ▶ Alto uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco da tarefa para gestão e estratégia ▶ Inclui a Universidade Acadêmica para certificação de disciplinas e cursos ▶ Com alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem ▶ Institucionaliza uma cultura de aprendizagem ▶ Alta interação dos atores com foco na integração de pesquisas, desenvolvimento de competências e GC ▶ Atores fixos e de longo prazo ▶ Utiliza a aprendizagem em REDE fundadas nas relações e interações por meio da colaboração 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcance direcionado aos atores internos e externos da cadeia produtiva ▶ Alta interconexão ▶ Reconhecimento do Capital Humano e Social ▶ Alto uso de Tecnologias da Educação ▶ Foco da tarefa para gestão e estratégia ▶ Inclui a Universidade Acadêmica para certificação de disciplinas e cursos ▶ Com alinhamento entre estratégia de negócios e de aprendizagem ▶ Institucionaliza uma cultura de aprendizagem ▶ Alta interação dos atores com foco na integração de pesquisas, desenvolvimento de competências e GC ▶ Atores fixos e de longo prazo, mas aberta à fluidez na entrada e saída dos atores ▶ Utiliza a aprendizagem em REDE fundadas nas relações e interações por meio da colaboração ▶ GC como disciplina transversal às ações de UC ▶ EC como estratégia para instrumentalização da UC ▶ UCR como unidade formadora de memória da rede

UNIVERSIDADE CORPORATIVA EM REDE



FATORES DE MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL PARA A CRIAÇÃO DE UMA UC



POTENCIALIZAÇÃO
DOS RESULTADOS
DO NEGÓCIO



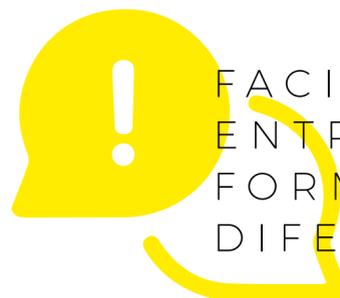
DESENVOLVIMENTO
DE COMPETÊNCIAS
ORGANIZACIONAIS



PENSAMENTO
INOVADOR



COMPENSAÇÃO DE
CONHECIMENTOS
ESCOLARES BÁSICOS



FACILITAÇÃO NA COMUNICAÇÃO
ENTRE FUNCIONÁRIOS COM
FORMAÇÕES E FUNÇÕES
DIFERENTES



ALINHAMENTO
ESTRATÉGICO



PADRONIZAÇÃO NA FORMAÇÃO
E NA FORMA DE TRABALHO
DOS NOVOS FUNCIONÁRIOS



TRANSMISSÃO E ABSORÇÃO
DE VALORES E DA CULTURA
CORPORATIVA

UCs CÉLEBRES NO BRASIL

Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia (SAEB/BA)

Universidade Corporativa do serviço Público – Unidade Fazenda/BA

Universidade Corporativa da Caixa/Gerência Nacional de Educação

Universidade Corporativa da Justiça Federal da 1ª Região – TRF 1ª Região/DF

Universidade Corporativa Banco Central do Brasil – UniBacen

Universidade Corporativa do Banco do Brasil

Universidade Corporativa do Serpro

Universidade Corporativa dos Correios

Universidade Corporativa Petrobrás

OUTRAS EMPRESAS COM UCs NO BRASIL



Coca-Cola



ambev



Sadia



PEPSICO



Bradesco

Unimed



SulAmérica
Saúde



Itaú



Amil



Nestlé

CAIXA

PROJETO UCR/INPI

- ▶ **Transformar a Academia do INPI num modelo de Universidade Corporativa em Rede (UCR), para implantação em curto prazo.**

A UCR terá como objetivo o desenvolvimento de competências gerais de todos os servidores, competência específicas críticas para a viabilização das ações estratégicas do INPI e a difusão da cultura da Propriedade Intelectual no ambiente **profissional**.

- ▶ **Estabelecer Políticas para a Educação Corporativa do INPI**

Alinhar as ações de desenvolvimento de recursos humanos com a missão institucional para melhoria de desempenho, **ganho de escala** e melhoria do ambiente organizacional.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA

A QUESTÃO DA NOMENCLATURA

*Éboli (2010) ressalta que o termo **universidade corporativa** é uma **metáfora** e que poderia ser simplesmente chamada, por exemplo, de centro de competências, centro de excelência, **academia**, etc.*

UNIVERSIDADE CORPORATIVA

REGULAMENTAÇÃO

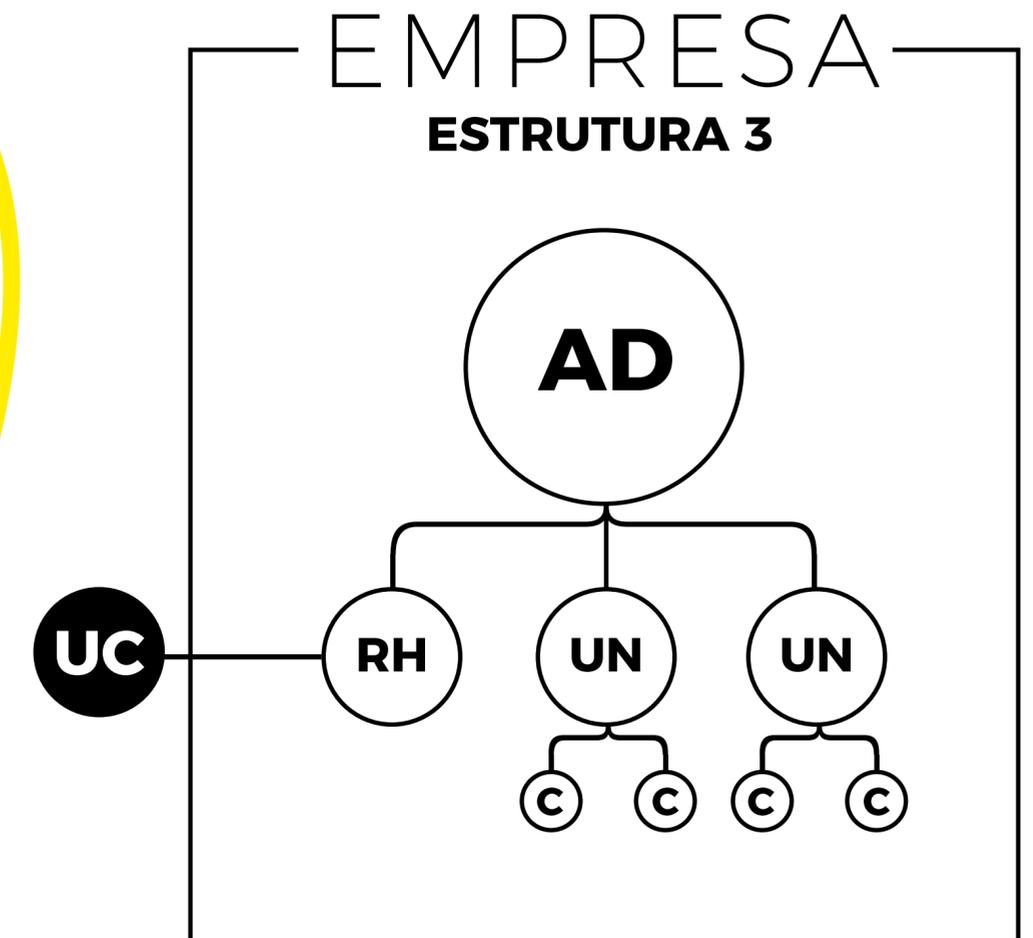
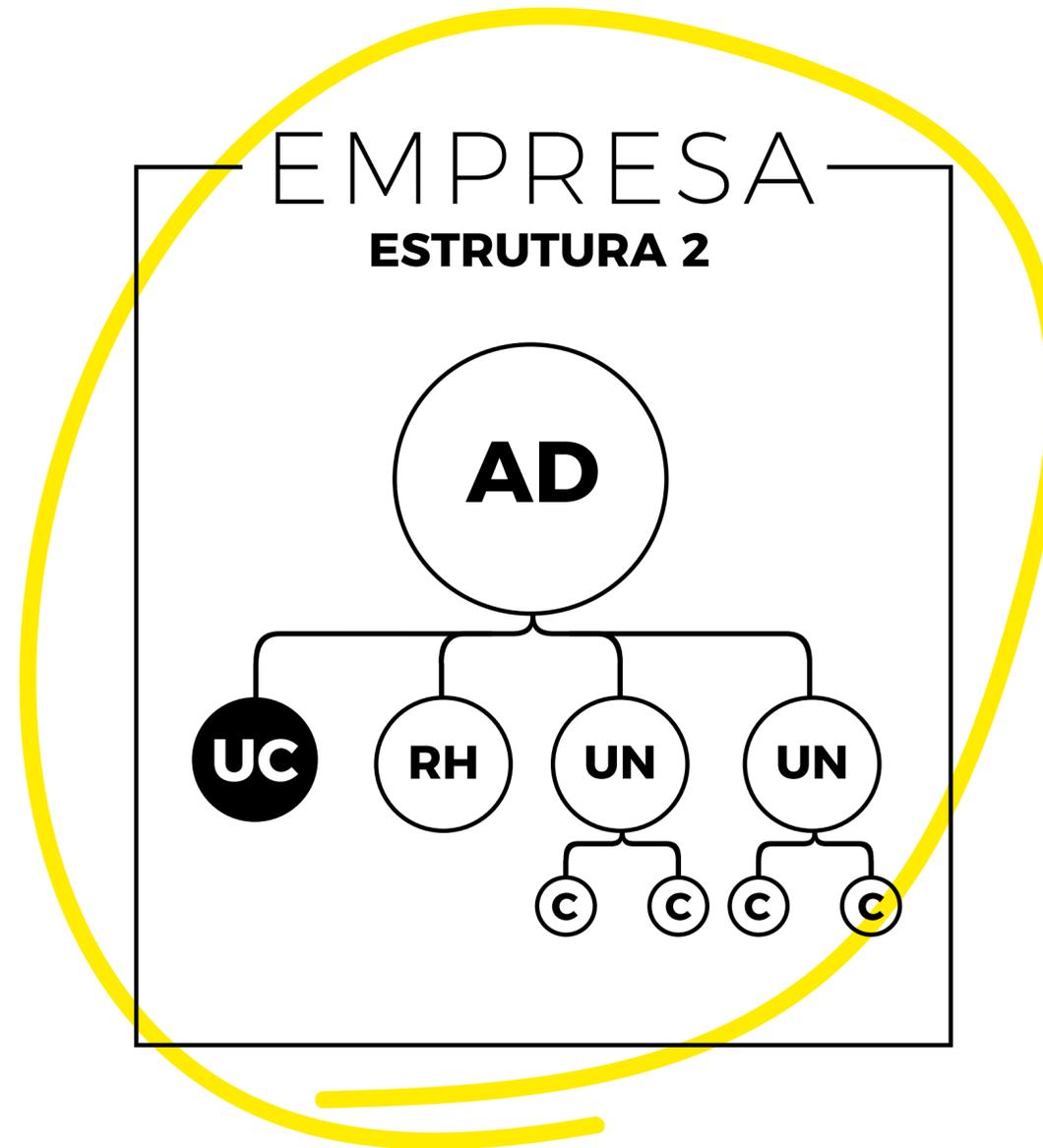
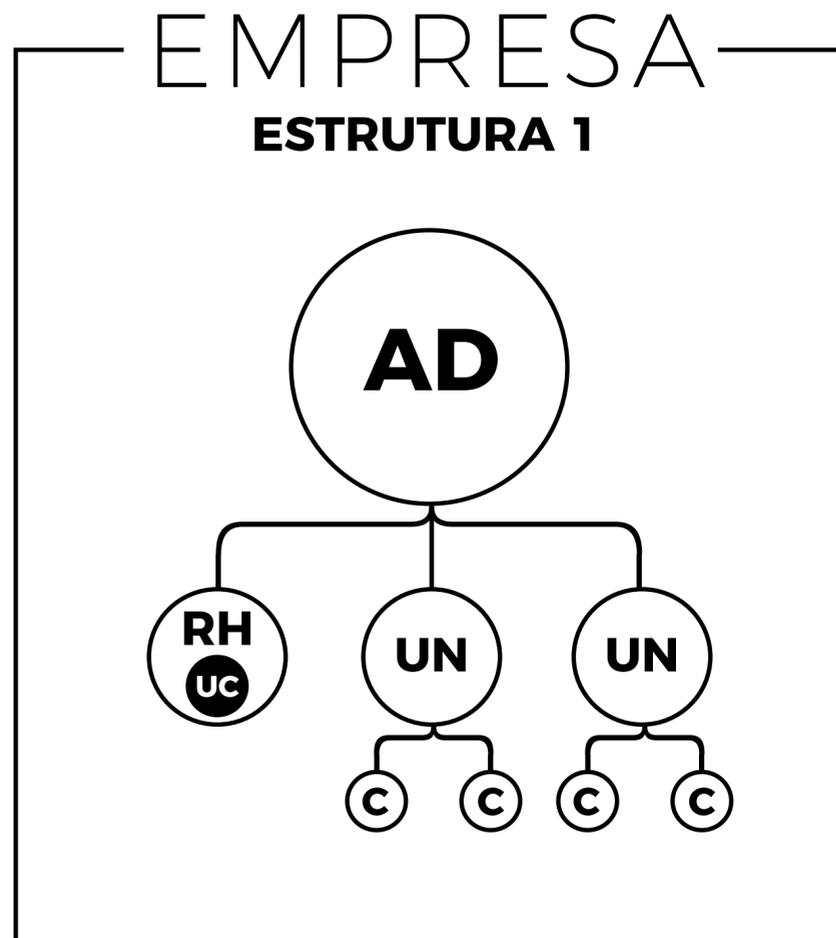
*Éboli (2010) fala da **questão da regulamentação da UC.** Ela aponta que o **MEC não reconhece universidade corporativa** como instituição de ensino superior e **não virá a reconhecer.***



*A autora vê este fato com **viés positivo** já que desta forma é também **evitada toda a burocracia** que estaria envolvida na **regulamentação governamental.***

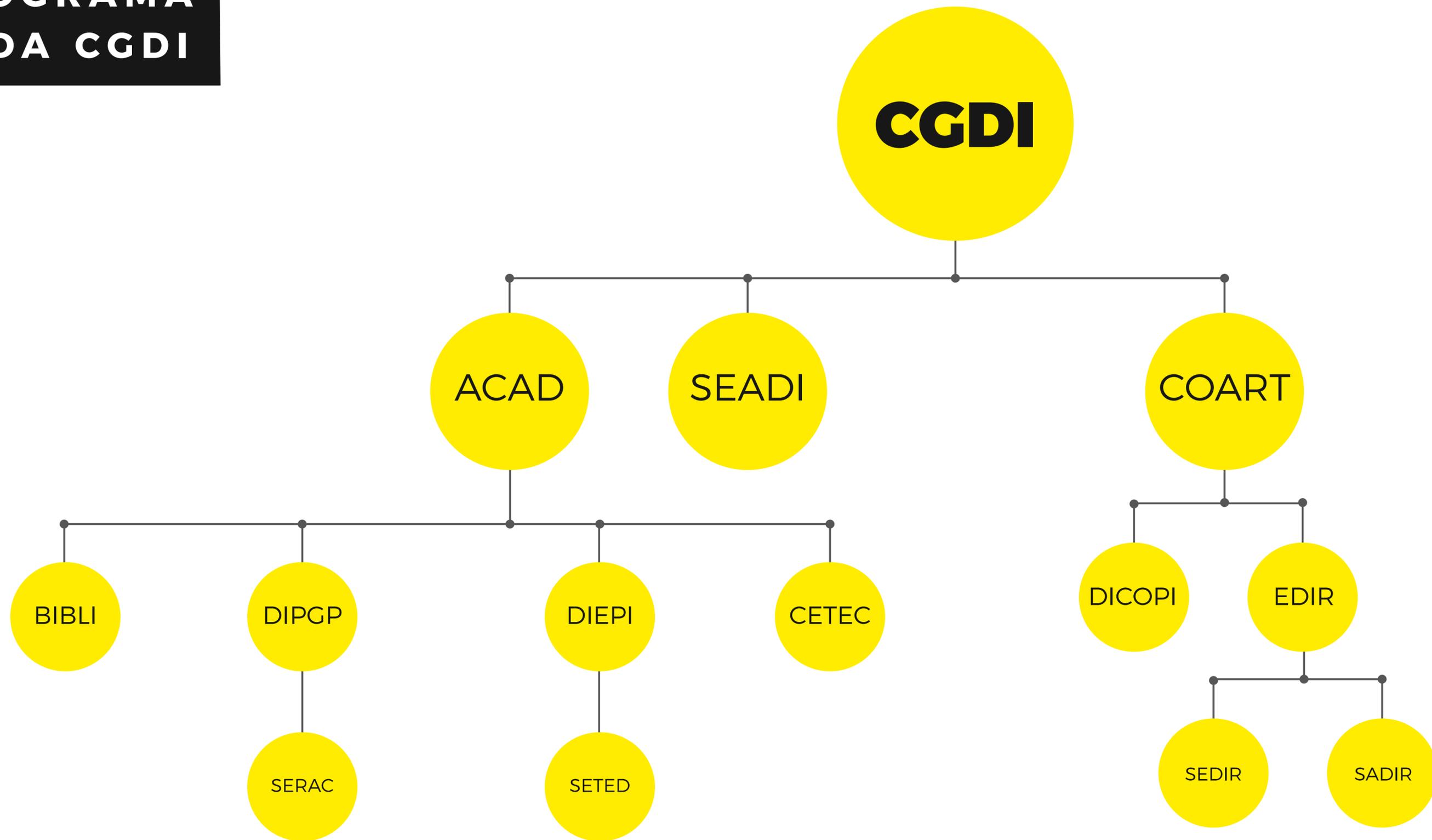


FORMAS DE ESTRUTURAÇÃO DOS SEC NAS ORGANIZAÇÕES

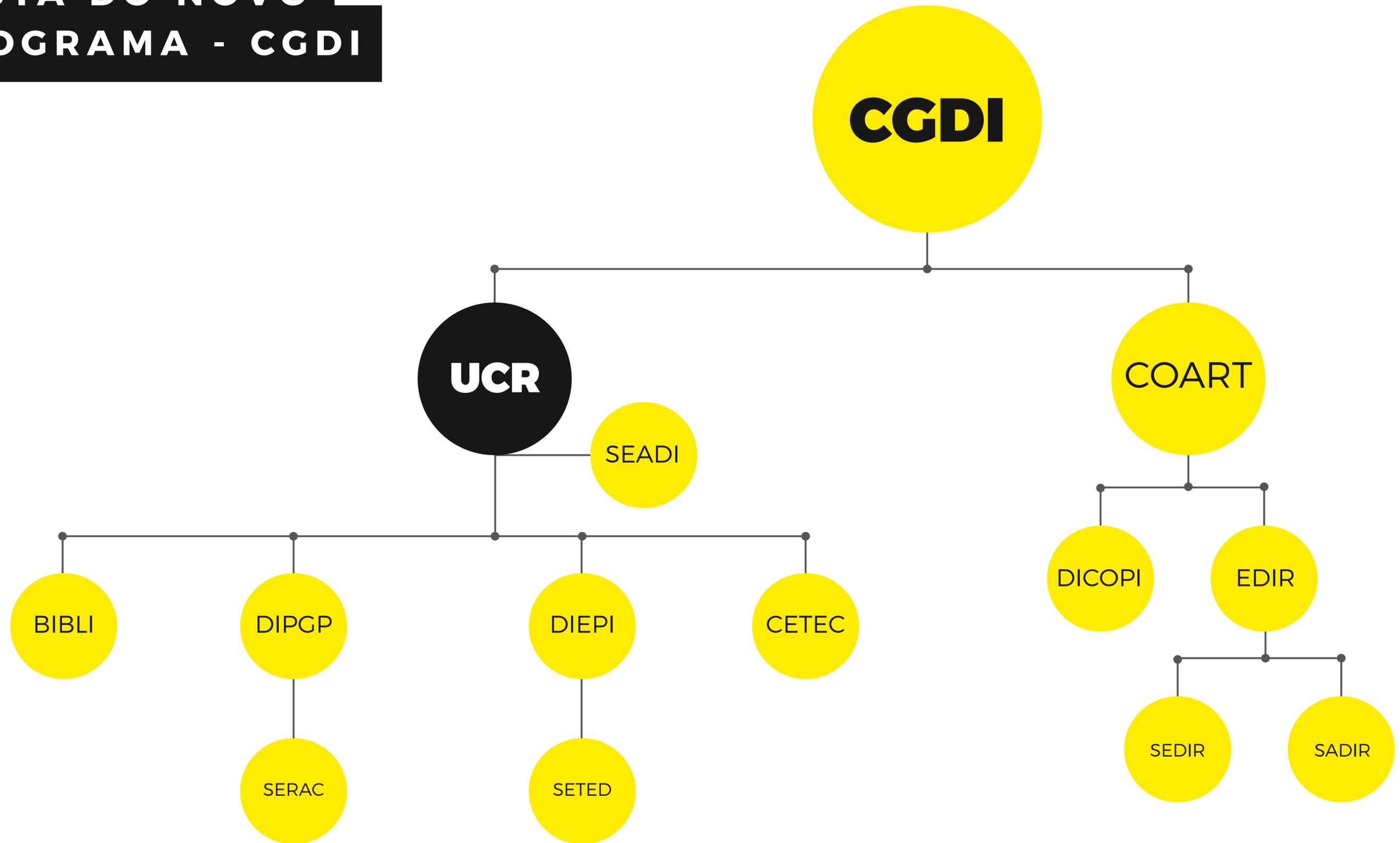


AD= Alta administração **UN**= Unidade de negócio **RH**= Recursos Humanos **C**= Colaborador

ORGANOGRAMA ATUAL DA CGDI



**PROPOSTA DO NOVO
ORGANOGRAMA - CGDI**



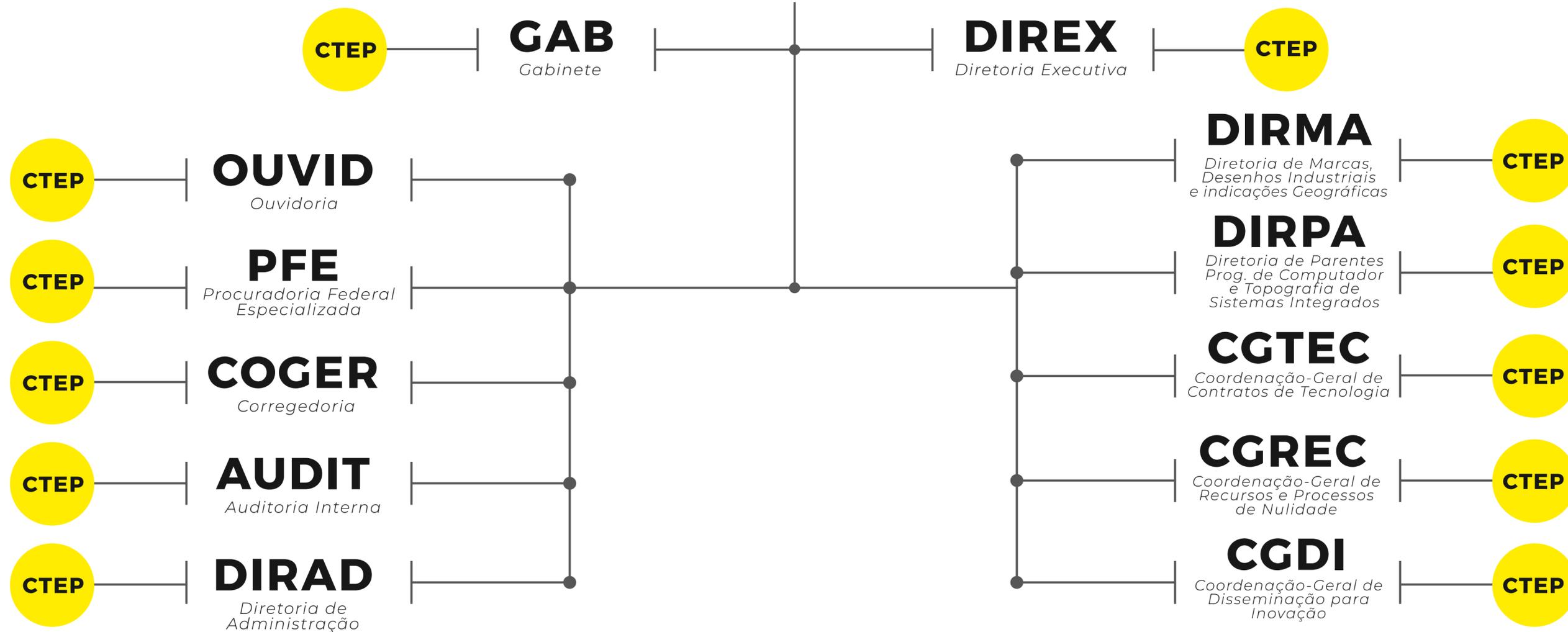
A UCR DENTRO DO ORGANOGRAMA DO INPI

UCR

GFE

Gestão Financeira Externa

PRESIDÊNCIA



CTEFP

Comitê Técnico de Educação Profissional

- ▶ Planejar, organizar e gerir a **formação profissional** dos servidores;
- ▶ Atender às demandas das **áreas técnicas**;
- ▶ Valorizar os **servidores educadores** (Professor da Universidade Corporativa);
- ▶ Participar de **Palestras/Cursos/PROINS** e tutoria dos cursos on-line;
- ▶ Colaborar em **projetos especiais**, de pesquisa e publicações técnicas;
- ▶ Elaborar, customizar e revisar **produções técnicas** e intelectuais institucionais.

M O D E L O D E N E G Ó C I O D A U C R

SERVIÇO	CLIENTES	OBJETIVO	RESULTADOS
 DIPGP PÓS-GRADUAÇÃO	INTERNO EXTERNO	Formação de recursos humanos altamente qualificados para atuarem no ensino e na pesquisa científica na área de Propriedade Intelectual, Inovação e Desenvolvimento.	Direto: <ul style="list-style-type: none"> . Produção de conhecimento . <u>Fonte recursos - força de trabalho para apoio às ações do INPI (Disponibilidade de HH) *</u> . Formação/Capacitação dos servidores Indireto: <ul style="list-style-type: none"> . Economia de cerca de 3 milhões com o portal da CAPES . Difusão da cultura de PI
 CETEC FORMAÇÃO PROFISSIONAL	INTERNO EXTERNO	Aprofundar conhecimentos teórico-práticos de profissionais para funções especializadas na área de Propriedade Industrial.	Direto: <ul style="list-style-type: none"> . Formação e qualificação dos servidores . <u>Fonte de recursos para aplicação ao PAC *</u> Indireto: <ul style="list-style-type: none"> . Difusão da cultura de PI
 DIEPI CURSOS DE EXTENSÃO DE PI	INTERNO EXTERNO	Atualização dos servidores e atendimento às necessidades de conhecimento do sistema de PI do público em geral.	Direto: <ul style="list-style-type: none"> . <u>Fonte de recursos para aplicação ao PAC *</u> Indireto: <ul style="list-style-type: none"> . Consolidação da cultura de respeito à PI . Difusão da cultura de PI

ATINGIR A MISSÃO DO INPI

“Estimular a inovação e a competitividade a serviço do desenvolvimento tecnológico e econômico do Brasil, por meio da proteção eficiente da propriedade industrial”

 FORTALECIMENTO DO PAC

ETAPAS DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DA UCR



1 DIA- GNÓS- TICO

- ▶ *Constituição do **Grupo de Trabalho (GT)**;*
- ▶ *Levantamento pelo GT de **outras experiências** de UCR;*
- ▶ *Identificação dos **elementos** a serem gerenciados;*
- ▶ *Avaliação do nível do nosso **fluxo informacional** e da rede de comunicação;*
- ▶ *Identificação do nível de **maturidade da Academia (UCR)**;*
- ▶ *Elaboração do **Planejamento** e etapas de execução;*

2 PLA- NEJA- MEN- TO

- ▶ Avaliar a **política didático-pedagógica** da UC;
- ▶ Verificação do **foco** da UC;
- ▶ Identificação dos **stakeholders**;
- ▶ Ampliar a rede **interna e externa** de stakeholders;
- ▶ Desenvolvimento das **trilhas de aprendizagem**;
- ▶ Elaboração do **Planejamento** e etapas de execução;

3 MODE- LAGEM & IMPLAN- TAÇÃO

- ▶ *Elaboração do **Planejamento** e etapas de execução;*
- ▶ *Transformar a rede de cooperação em **rede de aprendizagem**;*
- ▶ *Verificação do **foco da UC**;*
- ▶ *Desenvolvimento de **Modelo de Avaliação em Rede**;*
- ▶ *Desenvolvimento de **Modelo de comunicação em Rede**;*
- ▶ *Desenvolvimento de **Governança de Aprendizagem**;*
- ▶ *Ações de **capacitação** para todos os **stakeholders**.*

PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DA UCR DEVE ATINGIR OS SEGUINTE OBJETIVOS:

- ▶ *Alinhar a execução da implantação da UCR com a **estratégia organizacional do INPI**;*
- ▶ *Desenvolver e **ampliar as habilidades e competências** do corpo funcional para apoio e melhoria às necessidades das áreas finalísticas;*
- ▶ *Avaliar o desempenho e a aprendizagem por **impacto, pelo retorno do investimento e pela transferência de aprendizagem**;*
- ▶ *Estabelecer **parcerias**;*
- ▶ *Ser reconhecido pelos stakeholders internos e externos, formando uma rede com diferentes graus e conectividades;*

QUESTÕES ESTRATÉGICAS E DIRETRIZES BÁSICAS PARA A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DO MODELO UCR DO INPI

- ▶ *Qual nível de atividades é pretendido para a UC?*
- ▶ *Qual o foco estratégico do Programa para a UC?*
- ▶ *Qual o foco estratégico da própria UC?*
- ▶ *Qual o Arquétipo esperado?*
- ▶ *Quais os fatores prioritários a serem implantados e/ou gerenciados?*
- ▶ *Qual a abrangência do conteúdo a ser ofertado?*
- ▶ *Quais stakeholders deverão ser atendidos?*
- ▶ *Por qual enfoque a memória organizacional deverá ser tratada?*
- ▶ *Quais objetivos de EC deverão ser atendidos?*

PRÓXIMAS ETAPAS

1 DETALHAMENTO DO PROJETO

2 DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE EXTERNO E INTERNO

- ▶ *Estrutura Atual*
- ▶ *Adequação de Estrutura Física*
- ▶ *Adequação de Estrutura Regimental*
- ▶ *Regimento Interno do INPI*
- ▶ *Definição de metas e indicadores (KPI – Key Performance indicator)*

3 ELABORAÇÃO DE PLANO DE AÇÃO

- ▶ *Check List de Ações*
- ▶ *Definição de colaboradores para cada ação a ser implementada*
- ▶ *Definição de Objetivos (OKR – Objectives and key results)*
- ▶ *Formulação de Estratégia*
- ▶ *Nível Corporativo*
- ▶ *Nível de Processos*
- ▶ *Nível Funcional*
- ▶ *Planejamento de Ações*
- ▶ *Cronograma*

REFERÊNCIAS

MESTEIR, J. *Corporate universities: Lessons in building a world-class work force* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill, 1998.

ÉBOLI, M. P. *Fundamentos e evolução da educação corporativa*. In: EBOLI, M.; FISCHER, A. L.; MORAES, F. C. C.; AMORIM, W. A. C. (Org) *Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos*. São Paulo: Atlas, 2010.

KINGSTON, I.G. *Os sistemas de educação corporativa e universidades corporativas diante das novas tecnologias de informação e comunicação*. 2015. *Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto COPPEAD de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro*.

FREIRE, P.S. et al. *Universidade Corporativa em Rede: Considerações Iniciais para um Novo Modelo de Educação Corporativa*. *Revista Espacios, Caracas*, v. 37, n. 5, p. E-5, 2016a.

FREIRE, P.S. et al. *Processo de implantação da Universidade Corporativa em Rede (UCR)*. *Revista Espacios, Caracas*, v. 37, n. 23, p. E-2, 2016b.

BRASIL. *Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Rede Nacional de Escolas de Governo*. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/escolas_gov/lrede_200_instituicoes_02.pdf/ Acesso em: 7 jun. 2018.



Ricardo Carvalho Rodrigues

Coordenador da Academia de Propriedade Intelectual,
Inovação e Desenvolvimento - ACAD

www.inpi.gov.br/academia



MINISTÉRIO DA
INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR
E SERVIÇOS

GOVERNO
FEDERAL