

A CONTRIBUIÇÃO DO ENSINO A DISTANCIA PARA A EDUCAÇÃO CORPORATIVA (EC) E O PROCESSO DE APRENDIZAGEM DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA “INSTITUIÇÃO FINANCEIRA” RUMO AO SUCESSO PROFISSIONAL

São Paulo/SP Maio/2016

Alessandro Marco Rosini - FMU, Fac Flamingo - alessandro.rossini@yahoo.com

Giuliano Aron Alves - FMU - giulianoaron@gmail.com

Tiago Luciano Alves - FMU - tlalves80@gmail.com

Tipo: INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA (IC)

Natureza: PLANEJAMENTO DE PESQUISA

Categoria: ESTRATÉGIAS E POLÍTICAS

Sector Educacional: EDUCAÇÃO SUPERIOR, EDUCAÇÃO CORPORATIVA

RESUMO

Por meio de pesquisa de natureza bibliográfica dos principais autores que discutem a questão-tema, bem como de pesquisa de natureza quantitativa exploratória e descritiva, este artigo objetiva focar a educação corporativa (EC) e as universidades corporativas (UCs), viabilizadas pela modalidade de ensino a distância (EAD), que são uma realidade cada vez mais presente em empresas de médio e grande porte, no Brasil e no mundo, em função das novas exigências do mercado impostas a todos os setores econômicos e aos profissionais que, para dominarem as mais recentes tecnologias e estratégias de negócios, necessitam desenvolver capacidades específicas e manterem-se atualizados. A pesquisa de campo foi realizada com 131 funcionários de uma “Instituição Financeira”. A convocação dos sujeitos foi realizada através de e-mail corporativo e o questionário foi disponibilizado na plataforma particular Survey Monkey (endereço eletrônico:), possibilitando ao entrevistado escolher o momento e o horário para a sua participação na pesquisa, no período de 13.10.15 a 16.10.15. A assinalação das respostas obedeceu à metodologia da Escala de Likert de 5 Pontos. A pesquisa constatou, como principal resultado, que a EAD, a EC e UCs cumprem um importante papel, que se alça além dos limites das organizações, para repercutirem de forma positiva no âmbito social, bem como se apresentam como um ingrediente, senão determinante, impulsionador para o sucesso na carreira profissional.

Palavras-chave: Ensino a distância. Educação corporativa.

ABSTRACT

Through bibliographical research of the main authors who discuss the question theme as well as exploratory and descriptive quantitative research, this article aims to focus on corporate education (CE) and corporate universities (CUs), made possible by mode distance learning (ODL), which are a reality more and more present in medium and large companies in Brazil and in the world, according to the new requirements imposed market to all economic sectors and professionals, to master the latest technologies and business strategies, need to develop specific skills and keep up to date. The field research was conducted with 131 employees in a "financial institution". The convening of the subjects was carried out through corporate email and the questionnaire was made available on the particular platform Survey Monkey (Internet address:), allowing the interviewee to choose the time and schedule for participation in the research, between 13.10.15 to 16.10.15. The note responses followed the methodology of Likert 5 Points Scale. The survey found, as the main result, the ODL, the CE and CUs play an important role, which is raised beyond the boundaries of organizations to pass on a positive way in the social sphere, as well as present as an ingredient, if not decisive, booster for success in their professional careers.

Keywords: Distance Education. Corporative Education.

1 INTRODUÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

2 O CENÁRIO E A GÊNESE DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA E DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

A Era do Conhecimento, da Informação e da Tecnologia impulsionou mudanças de todas as ordens, mas, em especial, de paradigmas e escala de valores para empresas e profissionais, mediante a releitura dos processos e à aplicação da mais alta tecnologia. Surge também um novo ativo e/ou patrimônio, o capital intelectual ou capital humano, considerado, hoje, de extrema importância para a condução dos negócios de toda e qualquer organização, pois somente recursos e tecnologia não bastam, o potencial humano ainda é a chave-mestra do sucesso, ou seja, o homem permanece como protagonista em um cenário organizacional mutante, mutável e que se reinventa cotidianamente (CHIAVENATO, 2009; COSTA; DUTRA, 2011).

A inovação, a produção e ampliação de conhecimentos apresentam-se como a nova tônica, sob todos os aspectos, assim como o seu estudo, e figuram como prioridade máxima na pauta de empresas, instituições e meio acadêmico, pois segundo Waisman (2016), na atualidade, “O capital intelectual aliado ao conhecimento empresarial nunca foi tão valorizado e fundamental para a sobrevivência de uma organização [...]”. Isto ocorre, principalmente, em vista da dinâmica de informações que circulam no mercado e no mundo do trabalho, que exige a renovação e/ou reciclagem de conhecimentos tecnológicos de empresas e profissionais a cada três anos, no máximo, segundo a autora, visto que a cada dia o ciclo de aprendizagem e assimilação de informações e tecnologias é automaticamente reduzido. Neste sentido, Eboli (2004, p. 29) chama a atenção para o fato de que a “Educação é um tema que interessa a todos os setores da sociedade, inclusive o corporativo, e está na agenda de todas as empresas empenhadas em aumentar a competitividade”, compondo um novo fator estratégico.

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

A formação continuada e o aperfeiçoamento profissional, inclusive para domínio das novas tecnologias, são de tal importância e magnitude que empresas em âmbito mundial criaram e mantêm Universidades Corporativas (UCs), ou em acordo com as universidades estabelecidas, definem grades curriculares adequadas as suas necessidades, para o treinamento, formação e aprimoramento de seus colaboradores e *staffs* e, ainda, como um investimento viável e necessário ao sucesso no *ranking* de seus setores econômicos, com vistas a sua produtividade e lucratividade e, mais, como uma contribuição social. Neste cenário, a Educação a Distância figura como uma forma de viabilização do processo de ensino-aprendizagem ao levar a informação, via tecnologia de multimídia, às regiões e acessos mais remotos e complexos.

A EAD encurtou não apenas as distâncias geográficas, mas o tempo e distâncias de outras ordens e naturezas, como, por exemplo, as distâncias e barreiras sociais e culturais, pois de acordo com Alves (2011, p. 83), a EAD cresce “[...] globalmente e tem se tornado um instrumento fundamental de promoção de oportunidades para muitos indivíduos”, não apenas no circuito acadêmico, mas de formação profissional com aplicação prática e direta nas organizações em que atuam através da Educação Corporativa. Destaca, ainda, que a EAD constitui-se como importante recurso pela sua

abrangência e alcance, bem como por manter o nível de qualidade do ensino, independente do contingente de pessoas/estudantes atendido.

Novas abordagens têm surgido em decorrência da utilização crescente de multimídias e ferramentas de interação à distância no processo de produção de cursos, pois com o avanço das mídias digitais e da expansão da Internet, torna-se possível o acesso a um grande número de informações, permitindo a interação e a colaboração entre pessoas distantes geograficamente ou inseridas em contextos diferenciados. [...] O desenvolvimento desta modalidade de ensino serviu para implementar os projetos educacionais mais diversos e para as mais complexas situações, tais como: cursos profissionalizantes, capacitação para o trabalho ou divulgação científica, campanhas de alfabetização e também estudos formais em todos os níveis e campos do sistema educacional (Litwin, 2001). (ALVES, 2011, p. 84)

A EAD, conforme levantamento histórico realizado pelos vários autores consultados, tem seu marco inicial em 1728, nos Estados Unidos. De acordo com Alves (2011, p. 86), na ocasião, “[...] na Gazeta de Boston, na edição de 20 de março, o Professor Caleb Philipps, de Short Hand, ofereceu material para ensino e tutoria por correspondência. Após iniciativas particulares, tomadas por um longo período e por vários professores, no século XIX a Educação a Distância começa a existir institucionalmente”. Ou seja, em seus primórdios e evolução, a modalidade de Ensino a Distância encontra suas raízes nos cursos por correspondência ministrados em várias partes do mundo e, inclusive no Brasil, a partir de 1900, através do rádio (1923), à frente, através da televisão e, hoje, pelas plataformas existentes na Internet. Alves, (2007) destaca:

A educação a distância no Brasil é marcada por uma trajetória de sucessos, não obstante a existência de alguns momentos de estagnação, provocados por ausência de políticas públicas para o setor. Em mais de cem anos, excelentes programas foram criados e, através dos mesmos, fortes contribuições existiram para que se democratizasse a educação de qualidade, atendendo, principalmente, cidadãos fora das regiões mais favorecidas. Há registros históricos que colocavam o nosso País dentre os principais no campo da EAD [...] no final do milênio [...]. (ALVES, 2007, p. 1)

O conceito da EAD e sua regulamentação foram oficializados no Brasil através do Decreto n. 5.622, de 19 de dezembro de 2005, apesar da sua existência previa, nos moldes anteriormente enunciados.

Atualmente, segundo Alves (2011, p. 87), “[...] mais de 80 países, nos cinco continentes, adotam a Educação a Distância em todos os níveis de ensino, em programas formais e não formais, atendendo milhões de estudantes”.

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

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

[...] pelo contrário, elas são complementares na medida em que a universidade tradicional fornece toda a formação conceitual e metodológica aos profissionais, enquanto a corporativa oportuniza formação focada no ambiente de negócios, desenvolvendo, pelo mapeamento de "trilhas de capacitação", o aprimoramento nas competências essenciais ou críticas de cada organização. São fortes as possibilidades e os casos de sucesso de alianças estabelecidas

entre as universidades corporativas e as universidades tradicionais, visando à formação da rede de trabalho da organização ou levando isso à comunidade, capacitando e aumentando a empregabilidade de profissionais. (FONSECA, 2015)

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

1. Competitividade: a educação é um fator gerador de aptidões, capaz de tornar a empresa mais competitiva no mercado;
2. Perpetuidade: a educação é uma ferramenta de gestão do conhecimento, que permite criar, manter, transformar e transmitir as crenças e valores da organização;
3. Conectividade: a educação é uma formadora de rede que conecta as pessoas, não apenas umas com as outras, mas, também, com o ambiente no qual elas estão inseridas;
4. Disponibilidade: facilita a disseminação do conhecimento, independente de lugar e horário específicos, pois se caracteriza como um processo contínuo;
5. Cidadania: apoia o desenvolvimento individual, coletivo, e social do homem;
6. Sustentabilidade: exerce o aprendizado de forma consciente com os princípios de manutenção de recursos naturais e desenvolvimento sustentável; e
7. Parceria: é capaz de enriquecer o processo de educação por meio de parcerias que sejam produtivas como Universidades e empresas especializadas (EBOLI, 2002).

3 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA E O SUCESSO PROFISSIONAL

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

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

O sucesso envolve valores pessoais e fatores internos e externos, além de uma avaliação pessoal, que tornam o enunciado de seu conceito algo particular, específico para cada profissional (HALL; CHANDLER, 2005). Não há consenso acerca do conceito, para muitos se relaciona com o poder aquisitivo, com a fama, com o reconhecimento pessoal e profissional, com o destaque na carreira em meio à concorrência, com o reconhecimento público em determinada área de atuação.

Justamente por não haver um consenso e pelo fato do termo ir se transmutando com o tempo, com o cenário e com a evolução cultural, coube o desenvolvimento de uma pesquisa, a seguir detalhada, para apreender os diversos significados e correlações do sucesso na carreira profissional, no momento atual, com base na opinião de colaboradores de uma instituição financeira de porte e renome no cenário econômico brasileiro.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS APLICADOS

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

Os procedimentos metodológicos aplicados às pesquisas baseiam-se nas premissas defendidas por Minayo e Sanches (1993), Babbie (1999; 2003), Miguel (2007) e Gil (2010) e o estudo foi composto

por:

1. Pesquisa de Natureza Bibliográfica e Documental para revisão da literatura disponível sobre o Ensino a Distância, Educação Corporativa, Universidades Corporativas e o conceito de sucesso profissional, apresentados na seção anterior; e
2. Pesquisa de Campo de Natureza Quantitativa com Caráter Exploratório, também tratada como Pesquisa *Survey*, realizada com os colaboradores de uma “Instituição Financeira” do município de São Paulo (SP), para apreender a percepção dos entrevistados sobre o tema e seus desdobramentos.

De forma específica em relação ao tema abordado, o questionário utilizado fundamentou-se no modelo validado por Costa (2011; 2014), com 48 afirmações relativas à percepção de sucesso na carreira profissional, vinculado ao Ensino a Distância, à Educação e Universidade Corporativas.

Além disso, foi utilizada a Escala de Likert de Cinco Pontos – escala de resposta psicométrica habitualmente usada em questionários, a fim de mensurar atitudes no contexto das ciências comportamentais –, conforme conceituação de Babbie (1999; 2003) e Marconi e Lakatos (2008). Trata-se da escala mais usada em pesquisas de opinião e que especifica um grau de concordância a uma afirmação – no nível mínimo “discordo totalmente” e, no máximo, “concordo totalmente” (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014).

Para a consecução da pesquisa foi elaborado um levantamento com propriedades estatísticas para descrever a realidade e coletar dados e informações dos entrevistados a respeito de atitudes, hábitos, motivos, opiniões, por meio do questionário aplicado em sistema de amostragem, que permitiu a tabulação e análise com tratamento estatístico.

4.1 Execução e Ambientação da Pesquisa

A pesquisa de campo foi realizada com 131 funcionários da “Instituição Financeira”, através de *e-mail* corporativo e o questionário foi disponibilizado na plataforma particular *Survey Monkey* (endereço eletrônico:), possibilitando ao entrevistado escolher o momento e o horário para a sua participação na pesquisa, no período de 13.10.15 a 16.10.15.

No que se refere à ambientação, não foram registradas dúvidas, constrangimentos ou incertezas por parte dos entrevistados, que aderiram rapidamente à pesquisa por entenderem o seu grau de importância.

Os resultados da pesquisa foram tabulados sob a forma de respostas diretas às questões formuladas e foram selecionados através de Categorias de Análises.

4.2 Resultados da Pesquisa

A análise do perfil dos entrevistados revela que 77,1% dos colaboradores trabalham na “Instituição Financeira” de 1 a 15 anos, com prevalência para o tempo de trabalho de 6 a 10 anos (47,33%). Como principal cargo ocupado pelos entrevistados observou em destaque Assessor/Analista, que compreende um percentual de 77,86% (102 funcionários), conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil e Cargos Ocupados pelos Entrevistados.

Tabela 1 – Perfil e Cargos Ocupados pelos Entrevistados.

PERFIL DOS ENTREVISTADOS	TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA	QUANTIDADE DE COLABORADORES	PERCENTUAL
	1 a 5 anos	17	12,98%
	6 a 10 anos	62	47,33%
	11 a 15 anos	22	16,79%
	16 a 20 anos	7	5,34%
	21 a 25 anos	9	6,87%
	26 a 30 anos	8	6,11%
	31 a 35 anos	5	3,82%
	36 anos ou mais	1	0,76%
TOTAL	131	100,00%	
CARGOS OCUPADOS PELOS ENTREVISTADOS	CARGO OCUPADO NA EMPRESA	QUANTIDADE DE COLABORADORES	PERCENTUAL
	Gerente Executivo	1	0,76%
	Superintendente	4	3,05%
	Gerente	20	15,27%
	Assessor/ Analista	102	77,86%
	Assistente	4	3,05%
TOTAL	131	100%	

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015).

Aos entrevistados foi solicitada a opinião sobre a contribuição dos cursos ministrados na Universidade Corporativa da “Instituição Financeira” via EAD para o sucesso na carreira profissional. As opiniões apresentaram-se pulverizadas em escalonamento, como mostra a Tabela 2, pois 15,26% dos entrevistados não manifestam uma percepção positiva e discordam em relação a esta contribuição. Em contrapartida, em maior ou menor grau, 84,73% dos colaboradores da organização assinalaram um percentual de concordância e, especificamente, 17,56% concordam totalmente com esta afirmação. A Média Ponderada foi de 7,4.

Tabela 2 – Opinião dos Entrevistados sobre a Contribuição dos Cursos da Universidade Corporativa para o Sucesso na Carreira Profissional.

Tabela 2 – Opinião dos Entrevistados sobre a Contribuição dos Cursos da Universidade Corporativa para o Sucesso na Carreira Profissional.

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

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015).

A partir de todas as categorias de análise obtidas através das 48 afirmativas apresentadas aos entrevistados sobre os fatores determinantes ou contribuintes para o sucesso na carreira profissional foi formulada uma súmula (Tabela 3), que apresenta a percepção de sucesso profissional dos 131 colaboradores entrevistados. Neste levantamento sintetizado somente foram considerados resultados superiores a um percentual de 50% de concordância e/ou total concordância como referência principal. Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015).

Tabela 3 – Categorias de Análise da Opinião dos Entrevistados sobre o Sucesso na Carreira Profissional.

QUESTÕES – CATEGORIAS DE ANÁLISE	PERCENTUAL E NÚMERO DE COLABORADORES	
	Concordo	Concordo Totalmente
CRIATIVIDADE		
1. Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.	64,12% - 84	
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		
24. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.	57,25% - 75	
SEGURANÇA		
5. Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.	50,38% - 66	
9. Tenho uma vida equilibrada.	57,25% - 75	
22. Tenho estabilidade em minha vida profissional.	59,54% - 78	
27. Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.	54,96% - 72	
QUESTÕES – CATEGORIAS DE ANÁLISE	PERCENTUAL E NÚMERO DE COLABORADORES	
	Concordo	Concordo Totalmente
39. Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.	55,73% - 73	
RESPONSABILIDADE, ÉTICA E PROFISSIONALISMO		
6. Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.	54,96% - 72	
8. Minha carreira é ética.		54,96% - 72
11. Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.	53,44% - 70	
21. Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.	60,31% - 79	
23. Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.	62,60% - 82	
34. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.	70,23% - 92	
30. Minha carreira é compatível com minhas vocações.	51,15% - 67	
38. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.	61,83% - 81	
STATUS E RECONHECIMENTO		
7. Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.	58,02% - 76	
12. Meu(s) trabalho(s) é(são) importante(s) para a organização onde atuo.	58,78% - 77	
13. Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.	53,44% - 70	
15. Tenho atingido as metas de desempenho com competência.	63,36% - 83	
20. Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.	50,38% - 66	
31. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	67,94% - 89	
35. Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.	62,60% - 82	
36. Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	53,44% - 70	
40. Sou reconhecido pelos meus superiores.	51,91% - 68	
42. Sou reconhecido pelos colegas de trabalho.	66,41% - 87	
44. Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.	63,36% - 83	
47. Sou importante onde atuo.	59,54% - 78	
AUTORREALIZAÇÃO		
19. Sinto-me feliz com minha vida profissional.	51,91% - 68	
33. Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.	54,20% - 71	
RELACIONAMENTOS E ESPÍRITO DE EQUIPE		
14. Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.	56,49% - 74	
18. Ajudo meus colegas de trabalho.	54,20% - 71	
29. Eu e as equipes com que trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.	60,31% - 79	
46. Meus colegas de trabalho me ajudam.	65,65% - 86	

Fonte: Os autores – Pesquisa de Campo (2015).

5 CONCLUSÃO

As pesquisas evidenciaram a importância da EC e Ucs, que são viabilizadas através da plataforma multimídia EAD, na percepção de 131 colaboradores da “Instituição Fianceira” e que estas contribuem para o sucesso profissional.

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

REFERÊNCIAS

ALVES, João Roberto Moreira. **Carta Mensal Educacional** – Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação. ano 16, n. 82, jun. 2007. Disponível em: . Acesso em: 10 abr. 2016.

ALVES, Lucineia. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. Associação Brasileira de Educação a Distância. **Revista ABED**. Artigo 7. Volume 10. 2011. Disponível em: . Acesso em: 10 abr. 2016.

BABBIE, Earl R. **Métodos de pesquisas de survey**. 2 reimpr. 2003. Belo Horizonte: UFMG, 1999-2003. 519 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH (de um centro de despesa) em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 1996.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier – Campus, 2009.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2011. 216 p. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2011.

_____; DUTRA, Joel. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. 1, n. 1 mai/jun/jul/ago 2011. Disponível em: . Acesso em: 25 out. 2015.

_____; SIQUERA Mirlene Maria Matias (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. São Paulo: Artmed, 2014. Cap. 21, p.280-297.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

_____. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, M. T. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FONSECA, Daniele S. Krassuski. **A importância das universidades corporativas**. Disponível em: . Acesso em: 19 out.2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HALL, D.T.; CHANDLER, D.E. Psychological success: when the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**. Article first published online: 3 FEB 2005.

LASTRES, Helena M. M., ALBAGLI, Sarita. **Informação e globalização na era do conhecimento**. (Org.). Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LOBATO, David Menezes et al. **Estratégia de empresas**. 6. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, análise e interpretação de dados**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEISTER, Jeanne C. Educação corporativa. São Paulo: Makron Books, 1999.

MIGUEL, Paulo Augusto Cauchick. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. **Produção on-line**, v. 17, n.1, p. 216-229, jan./abr. 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz**. Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set, 1993. Disponível: . Acesso em: 3 mar. 2015.

MIRANDA, Betina Silvestri. **A Associação entre percepção de sucesso e valores individuais**. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de likert e phrase completion. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**. v. 15, p. 1-16, outubro, 2014. Disponível em: . Acesso em: 25 out. 2015.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. Administração da produção. Trad. de Henrique Luiz Corrêa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VELOSO, Elza Fatima Rosa. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional**: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

WAISMAN, Thais. **A universidade corporativa e a educação a distância sob a ótica da comunicação**. Disponível em: . Acesso em: 10 abr. 2016.