

# **EDUCAÇÃO CORPORATIVA MEDIADA PELO USO DE TECNOLOGIAS E SOFTWARES: UM LEVANTAMENTO SOBRE SUAS APLICAÇÕES E EFICIÊNCIA NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM**

**07/2009**

Juliana Schiavetto Dauricio  
UNICAMP- Universidade Estadual de Campinas- [judauricio@bol.com.br](mailto:judauricio@bol.com.br)

**Categoria C**

**Setor Educacional 4**

**Natureza B**

**Classe 1**

## **RESUMO**

*O mercado de trabalho está a cada dia mais competitivo, sendo o capital intelectual o maior patrimônio que uma organização pode ter. Para desenvolver bons profissionais, foram estabelecidas técnicas e meios de capacitação profissional de forma a aliar a valorização de pessoal com as estratégias de negócios desempenhadas pelas empresas.*

*A Educação Corporativa, além de ser uma forma eficaz de treinar e desenvolver os colaboradores de acordo com as necessidades de cada área da organização, permite que se agregue à sua estrutura novas formas e metodologias de ensino-aprendizagem, revolucionando as técnicas antes praticadas com a introdução do uso da tecnologia da informação para gerenciar e planejar de forma mais eficiente a trajetória do colaborador sem descartar as expectativas das pessoas envolvidas.*

*A pesquisa foi realizada através do levantamento bibliográfico das melhores práticas da educação a distância que podem ser aplicadas na educação corporativa.*

**Palavras chave: educação corporativa; tecnologias; mídias; softwares; e-learning**

## **1 – Considerações relevantes na observação da Educação Corporativa (E.C)**

A atual “sociedade do conhecimento” tem a sua disposição um mercado de trabalho que se mostra, apesar da recente crise econômica mundial, bastante otimista com setores aquecidos e com grandes possibilidades de crescimento, aliando fatores como bons cargos e salários com a crescente procura e preocupação pela formação profissional. A idéia mais simples para atender a essa demanda de oportunidades de trabalho advindas das empresas, parece ser a de procurar entre os recém-graduados pessoas com a qualificação profissional esperada, pois egressos de formações superiores, poderiam suprir semelhantes demandas.

Porém, dentre os muitos problemas encontrados nos jovens ingressantes no mercado de trabalho, pode-se destacar, ainda, as dificuldades no relacionamento com clientes e fornecedores, problemas de comunicação, problemas para trabalhar em equipe, gerenciar grupos ou atividades. Estes fatores indicam que os formandos não saem da graduação universitária prontos para o mercado de trabalho.

A partir dessa realidade, surgiu a necessidade de desenvolver competências exigidas pelas empresas dentro do próprio ambiente corporativo. As corporações oferecem este benefício ao colaborador de formas variadas, seja através de estratégias de treinamento em sua sede ou por meio de instituições especializadas, ou, ainda, com a opção do Ensino a Distância. O *e-learning*, aliás, se destaca em virtude das possibilidades, recursos tecnológicos<sup>1</sup>, comodidade, custo-benefício e qualidade que oferece.

Diante deste contexto, cabe ressaltar que a educação a distância de forma geral não se posiciona como concorrente da educação formal, ao contrário, alia-se a ela no intuito de ser um complemento e ampliar as possibilidades de disseminação do conhecimento, afirmação defendida por Peters em 1967: “ficou claro que o estudo à distância é uma forma de estudo complementar em nossa era industrial e tecnológica.” (apud Moore e Kearsley 2005, p. 95).

Trata-se, aqui, então, da *educação corporativa e das tecnologias e softwares*, tema deste trabalho, dada sua relevância e crescimento no mundo corporativo, muito especialmente na última década. A Educação Corporativa (E.C) é uma estratégia importante a ser aplicada, pois os benefícios trazidos são consideráveis, uma vez que os investimentos em recursos humanos transformam-se em vantagem competitiva, proporcionando o gerenciamento do capital intelectual de acordo com a política de desenvolvimento de cada empresa. Outra vantagem significativa é o fato de os profissionais transformaram-se em disseminadores de conhecimento e da cultura da organização. A visão do mercado que os estudos realizados pela psicóloga Elizabeth Ayres Gdikian (2002), em seu livro “Educação estratégica nas organizações”, ilustra bem os pressupostos até aqui enunciados. Segundo a autora,

*A educação corporativa passa a ter, cada vez mais, papel de destaque e de extrema importância dentro do panorama empresarial. Seja pela alavancagem estratégica, que é possibilitada pelo desenvolvimento dos profissionais existentes nos quadros empresariais, seja pela agregação de resultados, permitida após a captação e assimilação pelo seu capital humano, de um número maior de competências (Gdkian, 2007, p.47).*

Portanto, a educação corporativa pode agregar ao profissional conhecimento estratégico, e à empresa, maior competitividade e lucratividade. Segundo Fleury e Oliveira Jr. (2001, p.91), alguns pressupostos para a educação corporativa incluem:

- Desenvolvimento de competências e não apenas habilidades.
- Fortalecimento da cultura corporativa através do aprendizado organizacional.
- Foco nos negócios e suas estratégias.
- Atenção aos clientes internos e externos.
- Avaliação dos investimentos e resultados obtidos.

Em função dos argumentos apresentados, podemos inferir que a empresa deve ser voltada à aprendizagem.

## 2 – O que há de novo na Educação Corporativa

As empresas, na conhecida “Era do Conhecimento”, de acordo com Ricardo Young (2009) tendem a tornarem-se, paralelas às academias, disseminadoras, ou melhor, centros de produção e de pesquisa do saber:

*Acredito que um dos aspectos mais inovadores e mais surpreendentes da Era do Conhecimento, dessa revolução tecnológica que hoje vivenciamos, é que a produção dos saberes passa a ocorrer de modo disperso na sociedade. Não existe mais um locus onde a produção do saber acontece. Tradicionalmente, esse locus confundia-se com a academia. Até as últimas décadas do século vinte, a produção do saber não era considerada na empresa nem no governo, nem em outras instituições que não fossem a academia (YOUNG, 2009, p.2)*

A Educação Corporativa pretende acompanhar as tendências de uma sociedade que se sustenta através do conhecimento à medida que as mudanças estão postas de forma evidente com relação à comportamento, valores sociais e culturais (*idem*).

Os modelos de treinamentos isolados, aliás, encontram-se superados, segundo Migliori (2006). A idéia de educação corporativa na atualidade passa pelo acesso geral ao conhecimento de todos, o que deve ser feito em programas planejados para o atendimento de necessidades específicas da empresa. Além disso, o foco é o de formação continuada e abrangente, o que inclui, além de técnicas e especialidades, valores humanos, sociais e corporativos. Neste aspecto, então, a definição de educação corporativa pode ser enunciada como:

*formação e desenvolvimento de talentos humanos para a gestão de negócios, promovendo a geração, assimilação, difusão e aplicação do conhecimento organizacional, através de um processo de aprendizagem ativa e contínua” (MIGLIORI, apud Vilas Boas, 2006, p. 1).*

Ou, ainda, segundo Eboli (2006):

*educação corporativa é um sistema de formação de pessoas pautado por uma gestão de pessoas com base em competências consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócio. O processo de aprendizagem deve ser ativo e permanente, vinculado aos propósitos, valores, objetivos e metas empresariais (EBOLI, 2006, p. 1).*

Existem, também, alguns pontos que devem ser considerados, tais como a difusão do capital intelectual como fator de diferencial, desenvolver no colaborador a vontade de se atualizar e de aprender constantemente, disponibilizar estruturas que permitam o autodesenvolvimento, além de manter um clima organizacional saudável, motivando e retendo os talentos da organização (Eboli, 1999). Neste contexto convém destacar o uso das tecnologias e dos softwares como mediadores do processo de ensino-aprendizagem que são utilizados na E.C e na educação à distância em geral, é possível identificar algumas tecnologias e mídias<sup>ii</sup> como, por exemplo, a Web 2.0, que neste contexto destaca o Second Life como uma das mais inovadoras formas de transmitir conhecimento e também como meio eficaz e eficiente de aprendizagem.

### **3 – E-learning e oportunidades de negócios**

Muitas empresas, que já recorriam ao *e-learning* para aplicar treinamentos e realizar cursos, passam a utilizá-lo nos processos de educação corporativa. O uso do *e-learning* nas organizações está cada vez mais freqüente e faz grande sucesso apesar de não substituir a educação e o treinamento presenciais. De acordo Lopes (2002), existem algumas percepções comuns como:

- O RH das organizações não é reconhecido como cliente prioritário pelas áreas de tecnologia, o que dificulta sua implementação.
- Novos investimentos em tecnologia tornaram-se incertos pelas experiências na implantação dos sistemas ERP, tornando-se também um fator importante ao analisar sua viabilidade.
- Mudança na percepção das pessoas com relação ao *e-learning* e a adaptação do sistema em suas rotinas.
- Há receios também quanto ao custo final englobando conteúdo, tecnologia, consultoria e serviços de implementação, uma vez que

são mais caros do que os de treinamentos presenciais já disponíveis.

Em contrapartida, com o uso do *e-learning*, abre-se um leque de fornecedores dos serviços e soluções propostas, proporcionando também a possibilidade de treinar e desenvolver mais pessoas e dependendo da mídia ou tecnologia escolhida, a um custo mais baixo.

Nesse processo estão envolvidos diversos segmentos do mercado com relação a: produção de material para cursos, jogos, ambientes virtuais, bem como, oportunidades de negócios que de acordo com a observação acertada de Moran (2004), as profissões que estariam em destaque são:

1. Administradores de comunidades virtuais	8. Gestor de patrocínios
2. Engenheiros de rede	9. Gestor de empresas do terceiro setor
3. Gestor de segurança na Internet	10. Especialista na preservação do meio ambiente
4. Coordenadores de projetos	11. Engenharia genética
5. Consultor de carreiras	12. Gerentes de terceirização
6. Coordenadores de atividades de lazer e entretenimento	13. Gestor de relações com o cliente
7. Designer e planejador de games	14. Especialista em ensino à distância (EAD)

Em todas as áreas de negócios há oportunidades de engajamento nos projetos voltados à educação a distância e a oferta de novas soluções para a Educação Corporativa, cabendo então às empresas, capacitar os profissionais que cada vez mais terão perfil diferenciado que contemple (idem):

1. Capacidade de trabalhar em equipe	8. Habilidade em tomada de decisão
2. Domínio de idiomas	9. Capacidade de aprender a aprender
3. Domínio de informática	10. Capacidade de associação de idéias
4. Autodidatismo	11. Liderança
5. Reciclagens periódicas	12. Visão de conjunto
6. Atualização permanente	13. Algumas tecnologias e serviços na educação do futuro
7. Cidadania e responsabilidade social	-

Ainda seguindo as observações de Moran: *“O perfil do profissional esperado será o que consegue integrar vários campos do conhecimento, várias*

*competências, juntar teoria e prática e enfrentar e resolver os problemas que se apresentem.”*

#### **4 – Tecnologias e softwares**

As tecnologias e softwares usados na educação à distância (EAD) oferecem ao meio corporativo várias soluções visando a capacitação profissional, uma vez que parte-se do pressuposto de que todas as pessoas tem direito à educação, a mensagem que Kenski (2003) traz é de extrema relevância não só no âmbito da educação à distância e corporativa, mas em todos os segmentos da sociedade, com isso a autora coloca que:

*Como as tecnologias estão permanentemente em mudança, o estado permanente de aprendizagem é consequência natural do momento social e tecnológico que vivemos. O atual estágio dessa “sociedade tecnológica”, baseado nas possibilidades de articulação entre diferentes mídias para acesso a informação e comunicação, caracteriza-se também pela articulação global do mercado econômico mundial (KENSKI, 2003, p. 27).*

Ainda transportando os conceitos aplicados na EAD expostos por Moran para a E.C:

*As tecnologias na educação do futuro também se multiplicarão e se integrarão, se tornarão mais e mais audiovisuais, instantâneas e abrangentes. ... Com as tecnologias cada vez mais rápidas e integradas, o conceito de presença e distância se altera profundamente e as formas de ensinar e aprender também (MORAN, 2004, p.8)*

Já na visão de Litto (2002. *apud* Moran, 2004):

*A aprendizagem (será) realizada não pela ‘decoreba’, mas sim pela participação em projetos organizados em torno de problemas e que levem a ‘descobertas’ pelos alunos de conhecimentos novos. Buscar-se-á mais o equilíbrio entre a aquisição de competências necessárias para sobrevivência no mundo moderno (identificar problemas, achar informação, filtrar*

*informação, tomar decisões, comunicar com eficácia) e a compreensão profunda de certos domínios de conhecimento estudados. O estudo será mais transdisciplinar, focado em experiências, projetos, pesquisas on-line, interatividade, orientação individual e grupal. Os alunos mais ativos, o professor mais orientador de aprendizagem (LITTO, 2002. apud Moran, 2004, p.8).*

Portanto, “*a interação entre as pessoas surge como fator fundamental para o desenvolvimento e aprimoramento dos conhecimentos e competências individuais*”, como destaca Oliveira (2007). A seguir são descritas algumas mídias e tecnologias além de pontos fortes e fracos.

**Tabela 1: Relação das Mídias e Tecnologias**

<b>Tecnologias/ Mídias</b>	<b>Descrição</b>
Mídia impressa (Estudo por correspondência)	Guias de estudo, boletins, livros, artigos.
Mídias de áudio e voz	CD, DVD usados como explicação do material textual, ou como manuais, exemplos de sons como músicas, monólogos, fenômenos naturais.
Rádio e Televisão	Transmissão de áudio e vídeo com a televisão aberta ou transmissão limitada (Tv a cabo, Serviço Fixo de Televisão Educativa, Satélites de Transmissão Direta e o vídeo transmissível via web..
Teleconferência	Áudio, audiográfica (com imagens visuais ao áudio), videoconferência e teleconferência para educação médica.
Computador	Conferências, sistemas baseados na web (Blackboard, WebCT, FirstClass, eClassroom, Web- 4M e Groupware), fóruns, chats e wikis. Sistemas de Gestão do conhecimento. Web 2.0 (interações e sistemas imersivos – Second Life)

**Fonte: Adaptado de Moore e Kearsley (2005).**

A seguir de acordo com dados apresentados por Moore e Kearsley (2005):

**Tabela 2: Pontos fortes e fracos das diversas tecnologias**

	<b>Pontos fortes</b>	<b>Pontos fracos</b>
Texto impresso	Pode ser barato, confiável, trazer informação densa e quem controla é o aluno.	Pode parecer passivo e precisar de mais tempo de produção além de custo elevado.
Gravações em áudio	Dinâmicas, proporciona experiência indireta e é controlada pelo aluno.	Leva muito tempo para desenvolvimento e tem custos elevados.
Rádio e Televisão	Dinâmicos, imediatos, para distribuição	Tempo para desenvolvimento e tem custos elevados para ter qualidade,

	em massa.	programável.
Teleconferência	Interativa, imediata e participativa.	Complexa, não confiável e programável.
Aprendizado por computador e baseado na web	Interativo, controlado pelo aluno e é participativo.	Tempo para desenvolvimento e tem custos elevados, necessita de equipamentos e há certa falta de confiabilidade.

**Fonte: Adaptado de Moore e Kearsley (2005).**

## 5 – Considerações finais

Pode ser constatado que a educação corporativa apesar de já fazer uso de algumas mídias e tecnologias que foram citadas nesta pesquisa, ainda tem amplas possibilidades de exploração desses recursos para a implementação de projetos que viabilizem o aprendizado organizacional, além de atentar para um perfil diferenciado de profissional que seja capaz de interagir e ver oportunidades de crescimento com o uso das mídias e tecnologias.

Cabe salientar que dentre as várias tecnologias mencionadas, o *e-learning* foi a modalidade predominante para o oferecimento de cursos, treinamentos e demais iniciativas de EC e com isso, novas profissões surgem em decorrência da convergência entre mídias, tecnologias e gestão de pessoas, cabendo a estas o papel desafiador do planejamento e elaboração dos cursos e treinamentos, bem como a sua gerência, para que os processos de ensino-aprendizagem nas organizações se dê de forma prática, eficaz e eficiente, auxiliando não apenas na obtenção de resultados, como também, em uma forma de valorização do seu capital intelectual através do auxílio em sua formação.

A expectativa é a de que este trabalho amplie as pesquisas neste setor, por parte de quantos se interessarem por este assunto. Uma vez que esta pesquisa não teve a pretensão de esgotar o tema – e nem seria possível – é interessante indicar que próximas iniciativas poderiam deter-se nos pontos cruciais aqui levantados: uso de tecnologias e softwares para EC, práticas já usadas na EAD transportadas para a E.C.

---

<sup>i</sup> Entende-se como recursos tecnológicos os softwares voltados para a EAD, os ambientes virtuais de aprendizagem (AVA) e todas as tecnologias da informação e comunicação (TICs) disponíveis no mercado.

---

<sup>2</sup> As tecnologias e mídias citadas são descritas com mais detalhes no item 4 deste artigo.

## Referências bibliográficas

- [1] BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Ensino Superior. Expansão – Sistema Federal de Ensino Superior. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/sesu/index.php?option=content&task=view&id=583&Itemid=300> >, acesso em 15 de junho de 2007.
- [2] BRASIL ESCOLA. Períodos da globalização. Disponível em < <http://www.brasilecola.com/geografia/primeira-globa.htm> >, acesso em 10 de maio de 2007.
- [3] E-LEARNING BRASIL. Congresso 2003. Disponível em < <http://www.elearningbrasil.com.br/congresso/2003/palestrantes/edmilson.asp> >, acesso em 15 de junho de 2007.
- [4] MOORE, Michael. Keardley, Greg. Educação à distância: uma visão integrada. São Paulo: Thomson, 2005.
- [5] GDIKIAN, Elizabeth Ayres. Educação estratégica nas organizações: como as empresas de destaque gerenciam o processo de educação corporativa – Rio de Janeiro: Qualitymark; São Paulo: ABRH, 2002.
- [6] FLEURY, Maria Tereza Leme, OLIVEIRA JR., Moacir de Miranda. Gestão Estratégica do Conhecimento. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- [7] YOUNG, Ricardo. A nova divisão social entre academia e corporação na construção do conhecimento. 2008.
- [8] VILAS BOAS, Sérgio (2006). Produção de conhecimento: Empresas investem na educação de funcionários para necessidades específicas. *Ensino Superior*. Disponível em < <http://revistaensinosuperior.uol.com.br/textos.asp?codigo=11902> >, acesso em 05 de abril de 2007.
- [9] EBOLI, Marisa (2006). Foco nas metas empresariais (entrevista). *Ensino Superior*. Disponível em < <http://revistaensinosuperior.uol.com.br/textos.asp?codigo=11901> >, acesso em 12 de maio de 2007.
- [10] EBOLI, Marisa. Desenvolvimento e alinhamento dos talentos humanos às estratégias empresariais: o surgimento das Universidades Corporativas. São Paulo: Schmukles Editores, 1999.
- [11] LOPES, Mauricio. Implementando o e-learning corporativo com sucesso. *Você S/A*. Disponível em < [http://vocesa.abril.uol.com.br/aberto/online/022002/629\\_1.shl](http://vocesa.abril.uol.com.br/aberto/online/022002/629_1.shl) >, acesso em 10 de março de 2007.
- [12] MORAN, José M. Perspectivas virtuais para a educação. Texto publicado em: Mundo Virtual. Cadernos Adenauer IV, nº 6. Rio de Janeiro, Fundação Konrad Adenauer, abril, 2004, páginas 31-45.
- [13] WEBAULA (2004). *Educação corporativa: a aposta no capital humano*. Disponível em < <http://portal.webaula.com.br/noticia.aspx?sm=noticias&codnoticia=347> >, acesso em 08 de abril de 2007. s/p.
- [14] KENSKI, Vani M. Tecnologias e ensino presencial e a distância. São Paulo: Papyrus, 2003.
- [15] OLIVEIRA, Gerson P. Avaliação em cursos colaborativos *on-line*: uma abordagem multidimensional. *Tese de doutorado* (Educação). Universidade de São Paulo, 2007. p.113-127.