

# Gestão de Pessoas: Uso da Educação a Distância como Ferramenta nos Treinamentos e Desenvolvimentos Corporativos

## People Management: Use of Distance Education as a Tool in Corporate Training and Development

Mayara Rodrigues Serachini<sup>a</sup>; Valdete Bazilio<sup>a</sup>; Elaine Freitas<sup>a</sup>; Thiago E. Freire<sup>a\*</sup>

Faculdade Anhanguera de Osasco. SP. Brasil.

\*E-mail: professorthiagofreire@gmail.com

---

### Resumo

Este artigo tem como objetivo uma análise teórica sobre o uso da educação a distância - EAD nos treinamentos e desenvolvimentos - T&D corporativos, pois com base na evolução existente no que tange à área de Gestão de Pessoas, tem-se que a valorização do colaborador dentro da empresa, por meio de seu aperfeiçoamento se apresenta cada vez mais presente. Diante desse cenário de crescimento surge o EAD no processo de ensino e aprendizagem, demonstrando-se não só ser aplicável, como também estratégico em termos de custos e recursos. Destarte, não só traz diversos benefícios e agrega valores para empregado e empregador, como também desmistifica a visão das pessoas para com essa modalidade de ensino, demonstrando sua importância e qualidade. Sendo assim, por meio de uma pesquisa bibliográfica, se buscou explorar o assunto de modo a traçar seus conceitos, relevância e benefícios sem se esgotar o assunto.

**Palavras-chave:** *E-learning*. Treinamento EAD. Treinamento Corporativo.

### Abstract

*This article aims at a theoretical analysis on the use of distance education (EAD) in corporate training and development (T & D). As it is based on the existing evolution in the area of People Management, we have that the valorization of the employee within the company through its improvement becomes more and more present. Faced with this growth scenario, EAD appears in the process of teaching and learning, demonstrating not only applicable, but also strategic in terms of costs and resources. Thus, it does not only brings several benefits and adds values for both employee and employer, but also demystifies people's vision for this teaching modality, showing its importance and quality. Thus, through a bibliographical research, it was sought to explore the subject in order to trace his concepts, relevance and benefits without exhausting the subject.*

**Keyword:** *E-Learning. EAD Training. Corporate Training. Development.*

---

### 1 Introdução

Os métodos de aprendizagem, ao longo da história, passaram por diversas linhas, não só filosóficas como também práticas e, atualmente, com os adventos das tecnologias, cresce cada vez mais o uso do *e-learning*. E com isso, tais ferramentas vêm ganhando espaço dentro das corporações devido a diversos fatores, tais como: economia de recursos (custo menor), familiarização das recentes gerações às novas tecnologias, dentre outros.

O uso da inovação e aperfeiçoamento das tecnologias tem feito com que as organizações invistam mais em recursos humanos para que possam se adaptar melhor aos novos desafios. Consequência disso tem sido o crescimento, em potencial, neste segmento de mercado, pois comparando os anos 2015 e 2016, segundo Bigarelli (2016), que em reportagem da revista Época, mostra que os investimentos em treinamentos “foi 33% superior ao registrado no ano anterior, passando de 16,6 horas para 22 horas, em média. O valor investido por funcionário é de R\$ 624 por funcionário - crescimento de 24% em relação ao ano passado”.

Diante desse cenário, não se pode deixar de observar o

crescimento que a educação a distância vem alcançando, pois segundo estudos da Hoper Educação, em reportagem do jornal Folha (CUNHA, 2016), de 2003 a 2014 ocorreu um crescimento nas matrículas de ensino presencial privado da ordem de 69,45%, saindo de 2,75 milhões para 4,66 milhões. E neste mesmo período, pode-se observar que, no ensino a distância privado, as matrículas saltaram de 0,01 milhão para 1,20 milhões, um aumento de 1190%, um percentual considerável.

Nessa migração do ensino presencial para educação a distância, seja com o auxílio total ou parcial das tecnologias de informação, pode-se inferir que os principais motivos para tal transição esteja não só na redução de custos, mas como também na diversidade de tecnologias existentes.

Com isso, as organizações frente as necessidades de se manter ou se adaptar ao mercado competitivo, vem buscando cada vez mais o uso dos treinamentos corporativos por meio da educação a distância, vendo nisso uma ferramenta estratégica.

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo explicar a importância do treinamento e desenvolvimento dos funcionários dentro das organizações com base nas vantagens e desvantagens da EAD.

## 2 Desenvolvimento

### 2.1 Metodologia

Para consecução deste artigo, quanto ao estudo, foi realizada uma pesquisa exploratória, que segundo Gil (2008, p.27): “tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Com relação aos procedimentos das coletas de dados adotadas, tem-se que as técnicas de exploração do assunto ocorrem por meio da pesquisa bibliográfica, pois segundo Gil (2008, p.50): “é desenvolvida a partir de material já elaborado constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

### 2.2 Gestão de Pessoas

O setor de Gestão de Pessoas - GP dentro de uma organização tem papel estratégico, pois se trata de um conjunto integrado de atividades, que envolvem desde contratar pessoas e integrá-las, até incentivá-las em seu desenvolvimento dentro da empresa. Tal setor, ao exercer um papel de desenvolvimento do colaborador, procura ajudá-lo na melhoria de suas funções, por meio da potencialização de competências e habilidades.

No entanto, para que tal setor obtenha os melhores resultados, é preciso envolver toda a equipe, oferecendo workshops, palestras, cursos específicos e treinamentos, fazendo assim com que todos se sintam não só valorizados, mas tenham uma oportunidade de desenvolvimento, tanto técnico como pessoal dentro das organizações.

Por isso, é importante compreender que um dos principais papéis da gestão de pessoas é, além de humanizar as empresas, criar um clima harmonioso e manter a satisfação dos seus envolvidos, está na sua capacidade de desenvolver seus colaboradores de forma alinhada aos planos estratégicos das instituições.

### 2.3 Treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações

Há um diferencial entre treinamento e desenvolvimento - T&D de pessoas, pois apesar de suas técnicas serem semelhantes para afetar o colaborador, a sua concepção de prazo é diferenciada. Quanto ao treinamento, este é direcionado para a atualidade, destacando a função atual e procura aprimorar as capacidades e aptidões associadas com a execução imediata das funções. Requer procedimento técnico, levando em consideração conteúdo, carga horária e instrutores específicos.

O desenvolvimento de pessoas enfatiza os cargos a ocupar posteriormente na organização, o que deverá ser construído ou aprimorado as novas capacidades e aptidões que serão solicitadas. Nele, não se estabelece exatamente uma carga horária, ou mesmo uma figura específica de instrutor. No desenvolvimento, por ser algo contínuo, pode estar associado a uma série de treinamentos, ao longo de um período, inclusive

pode ter como pano de fundo situações e problemas, que o colaborador irá passar, de modo a obter experiências, que o farão apto ao exercício de determinados cargos.

#### 2.3.1 Processo de treinamento e suas necessidades

Uma organização, que verifica a suas necessidades, bem como as carências de áreas internas e adere aplicando corretamente treinamentos, está não só agregando valores para o colaborador como também o motivando, e ao mesmo tempo estará investindo no desenvolvimento organizacional.

O que se pode compreender dentro do papel do treinamento, que por ser considerada uma ferramenta de curto e de médio prazo, dentro das estratégias organizacionais, possui um método alternado e constante, que pode ser constituídos em quatro etapas:

- a) Diagnóstico: levantamento das dificuldades ou necessidades de treinamentos, que precisam ser respondidas e realizadas. Necessidades passadas, atuais e futuras;
- b) Desenho: criação da proposta de treinamento para responder às dificuldades identificadas;
- c) Implementação: é a realização e condução do plano de treinamento;
- d) Avaliação: é a investigação dos efeitos alcançados com o treinamento.

Vale lembrar que os métodos de treinamentos devem ser verificados, cuidadosamente, para não se tornarem ultrapassados, sendo necessário identificar e aplicar novas técnicas, agregando valores continuamente, bem como mantendo a eficácia do mesmo para realização pessoal-profissional da organização.

Por isso, a primeira fase do treinamento ocorre com a pesquisa das necessidades de treinamento que a empresa expõe, já que as deficiências na capacitação profissional do colaborador precisam conhecer, e realizar, com aquilo que ele de fato conhece e realiza. E como nem sempre essas necessidades são nítidas, devem ser identificadas com base em algumas investigações e levantamentos. Coletando o máximo de informações e obtendo dados das aptidões que um colaborador ou equipe necessita ter para melhorar seu rendimento dentro das estratégias da empresa, de modo que segundo Chiavenato (2008 p. 371-373):

o processo de treinamento deve ser visualizado com cuidado. Na verdade, ele pode ser um círculo vicioso no sentido de zerar carências de treinamento e voltar ao estágio inicial [...]. Em tempos de mudança e inovação, [...], ele precisa ser acrescido de novas habilidades e competências para garantir a sobrevivência e competitividade para o futuro. Não basta repor. É preciso agregar valor continuamente.

Com isso, não se pode confundir treinamento com simples realizações de cursos que só passam informações. O treinamento vai muito além e expressa o cumprimento da qualidade de desempenho desejado pela empresa através do progresso constante dos colaboradores que lá trabalham. Dessa forma, é necessário elaborar e expandir uma cultura interna própria e flexível, voltada à aprendizagem e ao

conhecimento, se mantendo focada nas transformações.

### 2.3.2 Desenvolvimento de pessoas e seus métodos

Todos os dias se lida com o T&D e estes se tornam cada vez mais presentes, partindo do ponto em que as atuais empresas buscam o espírito empreendedor criativo e de liderança. Preocupando-se em desenvolver habilidades, conhecimentos e competências de seus colaboradores, observa-se que: “o desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação para o futuro do que o treinamento [...], está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa à carreira futura e não apenas o cargo atual” (CHIAVENATO, 2008, p.409).

Todos os indivíduos, independente de suas particularidades, conseguem se desenvolver. Por exemplo, na abordagem clássica, o desenvolvimento gerencial era fechado, exclusivamente, para uma minoria do grupo, ficando restritas às posições mais superiores. Contudo, com a retenção de posições hierárquicas e a criação de equipes de trabalho, os colaboradores passaram a ter maiores envolvimento nas finalidades de seus cargos e maiores apreensões quanto à qualidade.

Na atualidade, as empresas estão adquirindo novas capacidades, conhecimentos e retendo aptidões de todos os indivíduos. Nela, o desenvolvimento passou a incluir todos os colaboradores, existindo diversos métodos para o desenvolvimento de pessoas, tais como:

- a) Rotação de cargos: traduz o fluxo das pessoas em diversas ocupações na empresa no intuito de ampliar capacidades, aptidões e conhecimentos. A rotatividade de cargos deve ser vertical ou horizontal. A rotação vertical quer dizer uma promoção indefinida para uma nova função mais composta, já a rotação horizontal atua como uma passagem lateral de projeto reduzido para compreensão de conhecimentos e experimentos da mesma variedade;
- b) Posições de assessoria: significa oferecer a chance para que o colaborador, com grande talento, trabalhe temporariamente sob controle de um gerente bem-sucedido, em diversas áreas da empresa como assistente de staff;
- c) Aprendizagem prática: é um método de treinamento através da qual o treinando concebe trabalhando em período integral para avaliar e resolver questões em alguns projetos ou em outras repartições;
- d) Atribuição de comissão: é uma chance para o colaborador participar de comissões de trabalho, compartilhando da tomada de medidas, descobrir para análise e apurar problemas característicos na empresa;
- e) Participação em cursos e seminários externos: é um aspecto habitual de desenvolvimento através de cursos habituais de leitura e de conferências. Oferece a chance de obter novos conhecimentos e desenvolver capacidades investigativas e críticas
- f) Exercício de simulação: os exercícios de simulação acrescentam estudos de fatos, jogos de empresas, simulação de partes (role playing). Os exercícios de simulação apresentam o privilégio de gerar um clima aproximado aos acontecimentos reais, em que o colaborador trabalha sem os grandes custos incluídos em fatos reais indesejáveis. Entretanto, é complicado reproduzir todos os acontecimentos da vida diária;

- g) Treinamento outdoor (fora da empresa): uma atual tendência é o treinamento externo, muitas vezes, este é associado com a procura de atuais conhecimentos, ações e comportamentos que não estão na empresa e que necessitam ser alcançados fora dela;
- h) Estudo de casos: é um processo de desenvolvimento, em que o colaborador se contrasta com a apresentação de um problema empresarial para ser avaliado e solucionado;
- i) Jogos de empresas: são métodos de desenvolvimento em que equipes de colaboradores ou de gestores competem entre si, tomando decisões a respeito de autoconhecimento existentes ou simulação de empresas;
- j) Centro de desenvolvimento interno: são técnicas fundamentadas em centros aerados na companhia para apresentar a gestores e colaboradores, as atividades realistas para desenvolver e aprimorar capacidades pessoais;
- k) Coaching: o gestor deve agregar diversas funções, como gestor inovador, educador, preparador e impulsivo para se tornar em um *coach*;
- l) Tutoria ou mentoring: é a assessoria, em que executivos propiciam direção aos colaboradores que visam crescer na empresa. A sucessão na carreira pede que os colaboradores sejam beneficiados por pessoas com ocupações relevantes na organização e que indicam as metas, as preferências e as normas. De acordo com o contexto, Chiavenato (2008) declara que se dá o nome de tutoria, quando o executivo exerce papel ativo em guiar e orientar uma pessoa em sua carreira;
- m) Aconselhamento de funcionários: o líder possibilita aconselhamento no sentido de auxiliar os colaboradores no desempenho de suas funções. O aconselhamento se acerca da abordagem de tutoria, mas se modifica em um ponto: acontece quando aparece algum problema de desempenho, e o centro do conflito é ligado com o método de disciplina. O método de aconselhamento de colaboradores requer do líder muita capacidade de escutar e convencer.

### 2.3.3 Tipos e técnicas de treinamento

O treinamento pode ser aplicado de diversas formas, e apesar dos principais ainda serem por meio do ensino presencial, observa-se um aumento no uso do treinamento remoto ao longo da virada do século. Nesta se tem o uso de telefone, de internet ou de rádio, e quanto aos métodos aplicados, se faz importante compreender que, apesar do treinamento no cargo e técnicas de classe ter sua aplicação principal voltada para o treinamento presencial, cada vez o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC vem permitindo que tais métodos sejam aplicados de forma remota.

Para melhor compreensão, tem-se que:

- a) Treinamento no cargo: é um método de treinamento que fornece comunicação, dados e conhecimentos referentes ao cargo. Conseguir incorporar direção, rotação de cargos, e entrega de projetos raros;
- b) Técnicas de classe: os métodos de classe empregam a sala de aula e os alunos (colaboradores) para desenvolver competências, aptidões e experimentos associados com a função. As competências devem ser técnicas ou competências entre pessoas. Os métodos de classe devem desenvolver competências sociais e integrar ocupações como interpretação e jogos de empresa. O modelo mais usual de jogos administrativos é o de pequenas

equipes de treinamento para sustentar e analisar decisões administrativas através da circunstância.

Existem várias técnicas de treinamento, a seguir são descritas sobre algumas:

**Leituras:** o método mais aplicado para divulgar conhecimento em projetos de treinamento é a leitura. Pede uma biblioteca apropriada, seja esta física ou virtual. A leitura é um método de comunicação que abrange uma circunstância de mão única, em que o educador revele verbalmente informação a uma equipe presente.

**Instrução programada:** o aprendizado programado é um método para estudo sem a presença ou interferência de um educador humano. Pequenos fragmentos da informação que precisam de respostas associadas são exibidos individualmente aos aprendizes, que devem definir suas respostas e quando assertivas devem prosseguir adiante no projeto.

**Treinamento em classe:** é o treinamento fora do ambiente de trabalho, ou seja, na sala de aula, seja ela física ou virtual. Os treinandos são agrupados em um ambiente e acompanhados por um educador, tutor ou gestor que passa o conteúdo do treinamento. É um dos métodos mais usados nos treinamentos.

**Computer - based training (CBT):** é o treinamento com o auxílio do T.I. Deve ser realizado por CDS, DVDS e disquetes com o auxílio de diversas multimídias.

**E- learning:** trata-se do uso de tecnologias da internet que oferece extensa diversidade de soluções, que ampliem o desempenho e os conhecimentos dos indivíduos. Ele se baseia em três fundamentos que, segundo Chiavenato (2008, p.381):

- 1) Permite uma rede (network) que torna capaz de atualizar, armazenar, distribuir e compartilhar instantaneamente conteúdo de instrução ou de informação.
- 2) Pode ser entregue ao usuário final via computador utilizando tecnologia padrão da internet.
- 3) Focaliza o aspecto mais amplo da aprendizagem, ou seja, vai além dos paradigmas tradicionais de treinamento. Não é limitado à entrega de instrução (característica da CBT).

Utilizando as técnicas necessárias de acordo com a necessidade da empresa, além de desenvolver as competências dos colaboradores também se precisa saber se foi atingido o objetivo.

## 2.4 Educação a Distância - EAD

A cada dia que se passa a percepção do ensino a distância começa a mudar os conceitos preestabelecidos das pessoas, deixando para trás aquela velha impressão negativa que elas tinham desse método. Tanto que, as dúvidas que surgiam, tais como: se ele é realmente eficaz ou se o conteúdo abordado é tão bom quanto ao conteúdo que é tratado em sala de aula junto ao professor; já foram ultrapassadas, pois se levando em consideração que, muitas vezes, a matéria é a mesma, o único fato que muda é o comprometimento, a maturidade, a disciplina e uma atitude mais ativa, que o aluno deve ter (CASARE, 2010).

Mesmo existindo certa resistência, a cada ano essa

modalidade cresce. Hoje está se tornando normal a interação de crianças, cada vez mais jovens, com a tecnologia, e assim daqui alguns anos, não sendo difícil projetar que todos estarão envolvidos por ela, e a educação a distância se tornará tão factível quanto qualquer outro método de ensino.

Dentro dessa perspectiva, é importante frisar que o conteúdo abordado, caso não exista nenhuma relevância para o aluno, não existirá diferença entre os métodos de ensino aplicados. O que nos leva a compreensão de que, indiferente a proposta, seja presencial ou EAD, o aluno que não se interessa e não vê no conteúdo abordado uma relevância para sua vida pessoal, não se interessará pelo que é transmitido.

Por isso, segundo Ferreira, Valério e Souza (2010, p. 146):

No mundo corporativo, o avanço da EAD é percebido através da difusão do e-learning como uma ferramenta importante para o desenvolvimento da Educação Corporativa e os principais motivos para esse avanço estão relacionados aos avanços em informática e telecomunicações.

Segundo Ferreira, Valério e Souza (2010), a aprendizagem é um processo de mudança provocado por estímulos diversos e mediado por emoções, que podem produzir mudança no comportamento da pessoa. Tudo que se relaciona com mudança traz desconforto para as pessoas, tirando-as de sua zona de conforto, ainda mais acostumados com a forma tradicional de ensino, em que o professor toma a frente nessa relação de transmissão de conhecimento. Nessa “nova” modalidade, o aluno é quem passa a ter mais responsabilidade, deixando de ser passivo para se tornar mais ativo no processo de ensino e aprendizagem, tanto que por diversas situações deve transformar ou adaptar seu modo de aprendizagem, criando, sobretudo, uma autodisciplina, o que pode causar, inicialmente, um desconforto.

### 2.4.1 Conceito de e-learning

A partir da necessidade de treinamento e inovação, o *e-learning* surgiu como uma modalidade na qual consiste em educação a distância com suporte na internet. De acordo com Almeida (2003), o *e-Learning* é uma modalidade de educação a distância com suporte na internet, se desenvolveu a partir de necessidades de empresas para o treinamento de funcionários, cujas práticas estão centradas na seleção, organização e disponibilização de recursos didáticos hipermediáticos.

Essa modalidade, moldada ao colaborador, derruba barreiras de horários, de custos e de futuras limitações para a sala de aula, ações que causam grande expansão do programa de treinamento.

### 2.4.2 Estratégias e vantagens do e-learning

Diante desta nova modalidade que aparece para agregar valores à educação, o *e-learning* vem repleto de vantagens interessantes e atraentes para os alunos e corporações. No entanto, se deve tomar cuidado com essas vantagens para que não seja adquirido um treinamento do qual não se precisa, gerando gastos desnecessários para a organização, sobretudo,

quando o colaborador não põe em prática o que foi ensinado.

Algumas vantagens do *e-learning* se apresentam em que o aluno desenvolve mais foco de acordo com o que deseja aprender, favorece a atualização de conteúdo com rapidez, tem o aproveitamento dos estudos com maior comodidade, acesso facilitado e flexibilidade de tempo, o aluno pode estudar em qualquer universidade ou instituição dentro ou fora do país, baixo custo tanto para o aluno, quanto para o dono da instituição, contribui para que o aluno se desenvolva em um processo de ensino e aprendizagem adaptado e orientado pelo professor e/ou tutor de acordo com as necessidades individuais.

Nele, pode-se definir o seu ritmo de aprendizado sem

delimitar horário de acesso, possibilitando inclusive atender um número maior de colaboradores em diversas regiões sem a preocupação com deslocamentos e espaço físico. Pode-se também, além de acompanhar o rendimento dos alunos através de relatórios, fazer com que ele desenvolva a capacidade de aprender sem que o professor seja o principal responsável por passar o conhecimento. Tal prática faz com que o colaborador se torne mais autônomo na aprendizagem. Esses pontos positivos permitem criar maior maturidade no aluno/colaborador e, também, ajuda seu desenvolvimento pessoal, inclusive quando simulado em situações em que ele precisa tomar decisões em favor da empresa.

**Quadro 1** - Benefícios e limitações do e-learning

<b>Categorias</b>	<b>Benefícios</b>	<b>Limitações</b>
Recursos Financeiros	Redução de custos de viagens, de tempo de deslocamento e de infraestrutura; Aumento do número de alunos com baixo custo incremental.	Alto investimento inicial; Investimento em equipamentos; Estrutura para atendimento ao aluno
Gestão do Recurso	Uniformidade e consistência na mensagem; Informações mais completas; Facilidade e rapidez para atualização; Estruturas curriculares mais flexíveis; Treinamento de grande número de alunos simultaneamente	Alto investimento inicial; Investimento em equipamentos; Estrutura para atendimento ao aluno.
Dinâmicas em Grupo	Integração de pessoas distantes geograficamente; Construção de comunidades virtuais	Perda do aspecto social do aprendizado; Sentimento de isolamento; Impacto na cultura
Aluno	Ritmo do curso adaptado ao aluno; Acesso de qualquer lugar e a qualquer hora; Postura ativa frente ao próprio processo de aprendizagem; Maior participação do aluno.	Dificuldade de leitura e interpretação de textos; Manutenção da postura passiva; Dificuldade para usar a tecnologia; Baixa velocidade de digitação.

Fonte: Fleury e Jacobsohn (2003).

De acordo com as pesquisas, deve-se ter um olhar cuidadoso para as necessidades da organização, buscando diretamente para as suas necessidades, desenvolver um plano estratégico que consiste em um planejamento e ter a consciência de que se está treinando e desenvolvendo pessoas capazes de atender aos objetivos organizacionais. Com isso, se faz importante procurar pelos métodos de treinamento que ofereçam um suporte com professores on-line tirando a centralidade, que leva somente a tecnologia em consideração.

## 2.5 Treinamento corporativo com foco EAD

Atualmente, diante do cenário formado por mudanças, as empresas cada vez mais estão investindo em ferramentas e meios que possam trazer para si mais eficiência. E o uso da educação a distância como ferramenta no desenvolvimento de seus colaboradores passa a exercer um papel estratégico frente aos seus benefícios.

É sabido que as empresas têm como objetivo os resultados positivos obtidos, por meio da economia de recursos e de investimentos. Assim, o treinamento EAD vem trazendo junto a ele inúmeras vantagens para a empresa e para o colaborador, dentre estas está a otimização de recursos, redução de custos, a capacidade de a empresa treinar diversos funcionários em

diversas localidades com custo baixo e no mesmo período, sobretudo, eliminando barreiras geográficas e podendo acessar em qualquer lugar do mundo, bem como o uso padronizado dos treinamentos - o treinamento ocorre sempre da mesma forma e com a segurança de que atingirá igualmente a todos - (CASARE, 2010).

O treinamento corporativo passou a ser implantado nas organizações com objetivo de qualificar a equipe e atender suas necessidades. Disso, utiliza-se um método que é chamado de *e-learning* corporativo, que está crescendo, mundialmente, pelo seu sucesso em criar e determinar resultados práticos, alcançando objetivos desejados de acordo com o que a empresa necessita.

No entanto, para dar início ao treinamento é preciso fazer uma pesquisa detalhada para diagnosticar a deficiência da organização, deve-se observar quais são as carências da organização e do colaborador e a partir desta análise fazer uma seleção sobre quem são os funcionários que serão treinados, como serão treinados, qual conteúdo será útil no treino, definir local, horário, e quais objetivos se pretende alcançar.

Muitas vezes são usados métodos prontos sem a investigação correta das necessidades e não se obtém resultados positivos, o mapeamento é mais trabalhoso,

porém é mais seguro e com maior possibilidade de dar certo. Quando é oferecido um treinamento deve vir acompanhado da oportunidade de o colaborador exercer o que aprendeu.

### 2.5.1 Educação corporativa e suas características

A educação corporativa teve início nos Estados Unidos, em 1950 e, posteriormente, no final do século XX, no Brasil. Segundo Esteves e Meiriño (2015), a educação corporativa é a junção coordenada de gestão de pessoas e do conhecimento otimizando as estratégias organizacionais, para o desenvolvimento dos atendidos pelas ações de responsabilidade social e ambiental.

Sabendo que o Estado não promove a devida formação e desenvolvimento de habilidades e competências como deveria, as empresas com a preocupação em melhorar a capacitação de cada colaborador, trouxe para si esta responsabilidade, e com foco nos resultados satisfatórios para a organização, pois tudo que o colaborador aprende, espera-se que tenha a oportunidade de colocar em prática no seu dia a dia.

Disso posto, é importante compreender que o ensino a distância é voltado para o treinamento corporativo possui uma gama de ferramentas e possibilidades, pois o uso das tecnologias de informação e de comunicação, sejam estas, presenciais ou remotas, fazem com que o colaborador obtenha mais flexibilidade de tempo e lugar para acessar as plataformas de ensino. Fato gerador no que compete a redução de tempo de formação e de custos.

Quanto ao público-alvo, em geral, tem-se que na organização os colaboradores se dividem em níveis do tipo operacional, tático e estratégico. A educação a distância para colaboradores costuma ser utilizado nos treinamentos voltados para líderes e gestores (nível tático e estratégico), e em alguns casos, como colaboradores que trabalham em ambientes administrativos e possuem familiaridade com ferramentas digitais, contempla ainda os empregados operacionais.

### 2.5.2 Tendências do treinamento

Segundo a Association Society for Training and Development – ASTD, as principais tendências de T&D são: a) aprendizagem como estratégia empresarial: as empresas que aprendem com rapidez e que dão posicionamentos ao RH em um grau efetivamente estratégico e alcançam desempenhos de transação muito mais satisfatórios do que as empresas que não fazem; b) e-learning: a T.I. tem impactado diversas barreiras, dificuldades, escalas e fronteiras da sala de aula, inspirando e ampliando, vigorosamente, as práticas de treinamento; c) treinamento como consultoria de desempenho: o treinamento está centrado nas dificuldades de desempenho das pessoas, grupos e organização e focado em melhorar os resultados dos negócios e desenvolver competências; d) a liderança está valorizando o estilo coaching: a transformação dos estilos técnicos e vedado para uma atividade mais humana e mútua requer do gestor um investimento firme em conhecimento de si próprio, oferecendo liderança e coaching para seus grupos;

e) o papel do especialista em T&D está se modificando: ao invés de somente proporcionar cursos e workshops, ele está neste momento no ponto central do objeto de aprendizado é novidade na organização para auxiliar a empresa e os colaboradores a evoluir e atingir o sucesso em andamento com a cultura organizacional; f) essas são ótimas notícias, mas que infelizmente não são aplicadas em diversas organizações. Nos dias de hoje são exigidas novas soluções, como: foco em identificar e explorar capacidades distintas: como aperfeiçoamento ou maestria em tópicos fundamentais para motivar a evolução e a competição sustentável; desenvolver sistemas multiplicadores de talentos: como processos que detectam afinidade, desenvolvimento e retenção de talentos para que a organização seja capaz de aproximar o capital humano correto, desenrolar e empregar o conhecimento e as habilidades críticas com mais habilidade; desenvolver uma cultura de inovação, aprendizado e excelência: que atue como estimulante do conhecimento e das habilidades fundamentais, e motive os colaboradores; e aumentar a densidade dos relacionamentos internos: estimulando conectibilidade, sintonia, centralização e apoio entre os indivíduos para que eles consigam estimular impactos multiplicadores em suas ações.

No entanto, até o momento essas tendências só foram adotadas por poucas empresas, pois é necessário aderir a mais algumas ações para implementar, no cotidiano empresarial, meios sustentáveis, começando por escolher uma localidade adequada, tirando uma maior vantagem no quesito competitividade.

Em geral, é preciso desenvolver sistemas capazes de identificar com agilidade as habilidades das pessoas, sem perder tempo e aplicar métodos de excelência para se obter um bom desenvolvimento, com pessoas motivadas, participativas e, assim, promover um ambiente com relações agradáveis, pessoas integradas e solidárias em que todos estejam conectados a um único objetivo, aumentando o sistema de produção e diminuição nos gastos (CHIAVENATO, 2008).

## 3 Conclusão

Abordou-se o processo de treinamento e sua importância dentro da organização trazendo como ferramenta principal o uso do *e-learning*. Com o novo significado que o departamento de recursos humanos vem adquirindo, atualmente, muito se fala em treinar e desenvolver pessoas dentro da organização, tendo sempre em vista a otimização de tempo e de recursos, redução de custos e benefícios para a empresa. Oferecendo esse benefício para o colaborador, além de conhecimento e desenvolvimento de competências gera grande satisfação e motivação, com o sentimento que a organização aposta e acredita nele. Essa ideia deveria ser adotada por todas as organizações, pois investindo no colaborador está investindo na organização, capacitando-o a exercer da melhor forma suas tarefas.

Entre as diversas formas de treinamento, observou-se que

a plataforma EAD é a que mais cresce, e de fato traz consigo benefícios diversos para os dois lados, demonstrando ser um método de baixo custo e com flexibilidade de tempo, que por sua vez, acaba desenvolvendo também a responsabilidade e comprometimento do colaborador, tendo em vista que passa a exercer papel importante no processo de aprendizagem.

Com isso, pode-se concluir que a organização que se preocupa com a capacitação de seus colaboradores ao se utilizar das ferramentas de aprendizagem voltadas para EAD, tem nela mais um meio de alcançar seus objetivos estratégicos, e não só alinhando comportamento e conhecimento, como também os padronizando, conforme suas necessidades. Tem como principais fatores de motivação a sua respectiva implementação: o custo menor, flexibilidade e padronização.

### Referências

- ALMEIDA, M.E.B. Educação a distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem. *Em Pauta Rev. Educ. Pesq.*, v.29, n.2, p.327, 2003.
- BIGARELLI, B. Empresas investiram mais em treinamentos em 2016. *Época Negócios*. 2016. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/11/empresas-investiram-mais-em-treinamentos-em-2016-diz-estudo.html>. Acesso em: 23 maio 2017.
- CASARE, R. Vídeo: educação a distância para treinamento. 2010. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6wRkFVjsKMA&feature=youtu.be>. Acesso em: 22 mar. 2017.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2008.
- CUNHA, J. Educação a distância cresce apesar da crise; veja gráficos. Folha de São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1781529-educacao-a-distancia-cresce-apesar-da-crise-veja-graficos.shtml>. Acesso em: 25 maio 2017.
- ESTEVES, L.P.; MEIRIÑO, M.J. A educação corporativa e a gestão do conhecimento. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 2015. Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_042M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_042M.pdf)
- FERREIRA, A.; VALÉRIO, J.N.S.; SOUZA, G.C. A educação a distância nas organizações: a percepção sobre o e-learning em uma grande empresa nacional. *Rev. EAD Foco*, v.1, n.1, p.145-158, 2010. doi: <http://dx.doi.org/10.18264/eadf.v1i1.6>
- FREITAS, A.S.; BERTRAND, H. Ensino a distância no Brasil: avaliação de uma parceria universidade - empresa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. Salvador, 2006. *Anais...* Salvador 2006.
- GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2008.