

BENEFÍCIOS DA MODALIDADE E-LEARNING NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Data de aceite: 02/05/2023

Thiago Antunes Lages

RESUMO: As empresas estão cada vez mais dispostas a investirem em capacitação e treinamento dos seus colaboradores, e a educação a distância, através da modalidade e-learning, vem proporcionar este objetivo, trazendo vários benefícios para todos envolvidos neste processo, pode-se relatar tais como: redução de custos de deslocamento, ganho na qualidade de vida dos colaboradores e maior alcance do público-alvo. Através de pesquisa bibliográfica, e embasamento entre diversos autores constatou-se que o estudo por meio eletrônico através da educação corporativa, contribui para toda sociedade e o mercado global.

PALAVRAS-CHAVE: educação a distância, educação corporativa, e-learning, benefícios.

ABSTRACT: Companies are increasingly willing to invest in capacity building and training of its employees, and distance education through e-learning mode, is providing this goal, bringing multiple benefits to all involved in this process, it

can be reported such as : reduction of travel costs, gain in quality of life for employees and greater reach of the target audience. Through bibliographical research, and foundation of many authors found that the study electronically through corporate education contributes to the whole society and the global market.

KEYWORDS: distance education, corporate education, e-learning, benefits.

1 | INTRODUÇÃO

No atual cenário do ambiente corporativo far-se-á necessário o constante treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, para que as empresas possam competir e se adequar às constantes mudanças mercadológicas globais e manterem-se competitivas. Drucker (1999), afirma que para fazer os trabalhadores possuírem conhecimento produtivo e útil para as atividades laborais, não basta apenas existir uma mudança de atitude por parte do trabalhador, mas sim uma mudança de comportamento de toda a organização. Para isso as empresas vêm investindo na educação corporativa

através da educação a distância (ead) utilizando o e-learning. Para Lemos (2008, p. 33), “O e-learning é uma instância da EAD apoiada nas tecnologias da internet”.

Neste contexto, o presente trabalho tem como objetivo relatar os benefícios da metodologia e-learning para a educação corporativa, através de uma pesquisa qualitativa, as diferentes contribuições científicas. Trata-se de um estudo bibliográfico e exploratório, para tanto, buscou-se analisar as principais referências sobre o tema, através de artigos científicos, livros e manuais da área específica, com base nos estudos de autores e pesquisadores desta área de abrangência.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas tem um papel fundamental nas organizações, os colaboradores devem ser vistos como parceiros, fornecedores de conhecimento, habilidades e competência, pois seu comprometimento é que levará ao alcance dos objetivos organizacional.

Gestão de pessoas é um tema da maior importância. Primeiro, porque é no interior da empresa que passamos a maior parte de nossas vidas. Segundo, porque as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a vida e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações. (VERGARA, 2003, p. 9).

A atualização deve ser constante na busca do crescimento profissional:

“Na sua carreira o conhecimento é como um litro de leite, ele tem prazo de validade impresso na embalagem. O prazo de validade de um diploma universitário é de menos de dois anos. Portanto, se você não substituir tudo o que sabe a cada três anos, sua carreira irá deteriorar-se exatamente como aquele litro de leite” , (Meister 1999;9).

2.2 Educação Corporativa

Várias empresas vêm investindo em educação corporativa, para o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (BRASIL, [s.d.]) descreve que:

Educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação à estratégia de longo prazo de uma organização. Educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

Segundo a palestrante Cristiane Aspertedt na IV Jornada Catarinense de Tecnologia

Educacional em Florianópolis no dia 12/09/2002:

No Brasil, já movimentam 90 bilhões de reais por ano com educação. A razão dessa explosão é a sociedade do conhecimento no seio da qual o conhecimento tornou-se o principal recurso econômico e o único mercado pela escassez. O segmento mais promissor é o segmento representado pelo público adulto já inserido no mercado de trabalho.

Para Robbins (2000, p.43) isso demonstra que:

[...] um número considerável de organizações vem criando sua própria *business school*, motivados pela convicção de que interessa à empresa integrar o trabalho e a aprendizagem de maneira mais consistente, como forma de ampliar as habilidades de seus recursos humanos, visando à continuidade da prestação de um serviço de qualidade para a empresa.

A educação corporativa vem crescendo cada vez mais no Brasil e no mundo, as empresas conscientizaram que precisam investir em treinamento e desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, e para atender essa expectativa, encontraram na educação a distância, mais especificamente na e-learning um aliado para este objetivo.

Através da Educação à Distância a “qualificação dos funcionários é realizada em um tempo menor e com custos reduzidos, salientando que a economia de tempo pode chegar a 50%, e de custo a 60%, em relação aos cursos presenciais” (Quartiero e Cerny, 2005, p.37).

2.3 Definição de e-learning

A modalidade EAD que segundo o Artigo 1º do Decreto presidencial nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, define a EAD como uma:

[...]modalidade educacional, na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos. (BRASIL, 2005, p. 01).

Essa definição se aproxima bastante de uma das modalidades de EAD chamada e-learning, para Oliveira e Francisco (2005, p. 2):

“O e-learning é uma metodologia da Educação à Distância (EAD) que pode ser perfeitamente ajustada às características de nosso tempo, marcado pela velocidade, agilidade e grandes volumes de informação a serem gerenciados”.

O termo “e-learning” vem de “eletronic learning” (aprendizado eletrônico) e é uma modalidade de ensino a distância oferecida totalmente pelo computador. Segundo Rosenberg (apud, Fleury, 2003), o e-learning pode ser considerado uma modalidade de EAd se refere ao uso de tecnologias de internet para disponibilizar um amplo leque de soluções que buscam melhoria de conhecimento e performance.

Pinheiro (2002, p. 20), menciona:

A disseminação da Internet como um novo meio de comunicação e sua popularização mediante as comunidades acadêmicas fizeram com que professores e estudiosos visualizassem nela uma nova ferramenta para a educação. A sua capacidade de fornecer interação em tempo real às pessoas que se encontram fisicamente distantes, ou mesmo, comunicação assíncrona em grandes grupos de pessoas dispersas acabaram por criar um novo conceito dentro da já tradicional Educação à Distância, que é o chamado e-learning ou Educação on-line.

A Revista Aprender (apud Dtcom, 2003) conceitua:

E-learning é uma modalidade de ensino a distância que possibilita a auto-aprendizagem, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes tecnológicos de informação, utilizados isoladamente ou combinados, e veiculados através da Internet.

Outro fator para essa forte disseminação do e-learning se dá pelo fato dos treinados e as organizações possuírem necessidades de aprendizagem que podem ser atendidas por essa modalidade (FERREIRA; VALÉRIO; SOUZA, 2010).

Existem dois tipos de e-learning adotado nas empresas: unidirecional ou bidirecional.

O e-learning unidirecional é o Computer Based Training (CBT), traduzido como treinamento baseado no computador. Esse treinamento não necessita de conexão com outros computadores, com a web ou qualquer tipo de rede, e costuma ser aplicado por meio de CD.

O e-learning bidirecional é o Web Based Training (WBT), traduzido como treinamento baseado na web. Nesse tipo de programa, além do aluno se relacionar com o conteúdo do curso, como no CBT, também poderá interagir com o professor (ou tutor) e com os demais colegas, por meio da web ou da intranet da empresa.

	CBT	WBT
Pontos Positivos	Recursos Audiovisuais Abundantes. Utilização de vídeos.	Relatórios dinâmicos Facilidade de atualização do conteúdo. Conecta professor e alunos e alunos entre si.
Pontos Negativos	Não conecta professor e aluno ou alunos entre si. Dificuldade de atualização. Logística para receber relatórios.	Recursos audiovisuais com alguma limitação. Som e vídeo apenas em redes de alta velocidade.

Fonte: Cardoso, 2007.

Há dois tipos de treinamentos a distância: Treinamento síncrono e assíncrono.

O treinamento a distância síncrono assemelha ao um curso presencial, as aulas têm horários pré-determinados de início e término, com uma duração estabelecida. Exceto pelo tipo de dinâmica envolvida, no treinamento virtual as aulas costumam ser ministradas por meio de *chats* (salas de bate-papo), da voz do professor, pelo Skype, tele ou videoconferências, pois acontecem simultaneamente, e os alunos podem fazer perguntas e obter respostas imediatas, ou seja, ação e reação estão sincronizadas.

Já as aulas assíncronas não há interação simultaneamente entre os alunos e professor. São baseadas em mídias que utilizam recursos audiovisuais para transmitir determinado conteúdo, criando exemplos, realizando demonstrações práticas e estimulando o aluno por meio de jogos e exercícios. Oferece como principal vantagem a flexibilidade de tempo e assim, respeita a velocidade de aprendizado de cada indivíduo. O professor pode estar presente, mas em horários aleatórios.

2.4 Benefícios do e-learning para as Corporações

O e-learning apresenta muitos benefícios frente a modalidade presencial, uma que vale destacar é a eliminação do espaço/tempo, o aluno pode acessar em local e horário mais adequado, seja dentro da própria organização em horário de trabalho, seja em casa, tudo isso com a possibilidade de monitoração online por parte da empresa.

Aretio (1994 apud BRAUER, 2008, p. 45) e Mungania (2003 apud BRAUER, 2008, p.45) listam como principais vantagens da EAD com o uso da modalidade e-learning a:

- [...] economia de escala;
- eliminação de barreiras geográficas;
- flexibilidade de horário;
- universalidade; padronização do ensino;
- personalização e individualização do conteúdo;
- ritmo de treinamento definido pelo próprio aluno;
- maior planejamento do ensino; ensino é centrado no aluno, e não no professor;
- possibilidade do alunos rever conteúdos inúmeras vezes.

Diante de tantos benefícios ora já expostos:

[...] um dos maiores especialistas americanos em EAD corporativa. Duncan Lennox ressalta que o e-learning não deve ser usado apenas para diminuir gastos. E sim para gerar receitas para a organização. A atualização dos conteúdos, a formação das turmas, a pesquisa, tudo ganha velocidade com o ensino on-line. E isso diminui "o tempo de execução do conhecimento", que é o período que vai da criação do conhecimento até a aplicação efetiva dos negócios. (SILVA, 2003, p. 482).

A utilização do e-learning oferece diversos benefícios no processo de aprendizagem (JISC, 2004; ANARAKI, 2004). O Quadro abaixo apresenta alguns benefícios em relação ao ensino presencial:

Dimensões	Descrição
Conectividade	O acesso à informação está disponível em escala global. O conhecimento armazenado pode ser atualizado a qualquer momento
Flexibilidade	A aprendizagem pode acontecer a qualquer hora e em qualquer lugar
Interatividade	Avaliações podem ser realizadas de forma autónoma e imediata
Autonomia	Promove autonomia na aprendizagem
Colaboração	A aprendizagem colaborativa é facilitada por aplicações do tipo fórum, mensagens instantâneas, conferências
Motivação	A utilização de recursos multimídia pode fazer a aprendizagem mais divertida
Economia	Economia para as instituições (considerando o longo prazo)
Novas oportunidades	O e-learning pode oferecer novas formas de abordagem para a aprendizagem

Fonte: JISC (2004) e Anaraki (2004)

De acordo com os autores mencionados, fatos recentes podem acelerar a difusão e adoção do e-learning. São eles:

- A rápida produção de conhecimentos e informações;
- A infra-estrutura e as funcionalidades da Internet;
- Uma visão diferenciada da E.A.D;
- Mudanças no mercado de trabalho, exigindo postura empreendedora dos profissionais;
- Aumento da demanda de formação e treinamento empresarial;
- Expectativa da redução de custos diretos e indiretos do treinamento e reciclagem profissional;
- Preocupação com o retorno sobre o investimento da atividade de treinamento;
- As pessoas têm cada vez menos tempo livre e mais dificuldade de locomoção e comunicação, demandando formas mais flexíveis de estudo. (PIMENTEL e SANTOS, 2003, p. 1)

Dessa forma, entende-se que o e-learning corporativo, possibilita o acesso ao treinamento a um grande número de funcionários, rompe fronteiras geográficas, respeitando o ritmo de aprendizado dos treinados e reduzindo custos, conduzindo a uma vantagem competitiva para a empresa. (TACHIZAWA e ANDRADE, 2003).

3 | CONCLUSÃO

Vivemos na era da informação, quem a utiliza sai na frente na corrida da busca por excelência, e as empresas perceberam este fenômeno e sabem que não podem ficar paradas neste cenário, precisam competir de igual para igual, hoje até com empresas situadas em outros países. No mundo globalizado, as empresas que não manter seus

colaboradores atualizados, estão fadadas ao fracasso.

Uma forma de se atualizar, criar novos negócios, melhorar nas vendas, no atendimento dos clientes e manter seus colaboradores em constante desenvolvimento e aprimoramento através de capacitação, podemos destacar o e-learning, como um modelo ideal.

Os benefícios são inúmeros, além de redução de custos com deslocamento e hospedagem dos colaboradores, ganha-se também na gestão do tempo reduzindo perdas de deslocamentos, conseqüentemente ganha-se em qualidade de vida.

A atualização dos conteúdos, o monitoramento da evolução e acesso online também são fatores claramente observados, dentre outros já mencionados por renomados autores neste artigo.

Várias empresas vêm investindo na educação corporativa através do e-learning, este processo está em iniciação, mas revela um futuro promissor com tendências pedagógicas cada vez mais online, essa progressão ocorre pelo fato da forte disseminação da informática e também da melhoria da infraestrutura de telecomunicações e da internet.

REFERÊNCIAS

ANARAKI, Firouz (2004). **Developing an effective and efficient e-learning platform. International Journal of the Computer, the Internet and Management**. v. 12, n. 2, p. 57-63, mai./ago.

ASPERTEDT, Cristiane. **Educação Corporativa**. Palestra Proferida na IV Jornada Catarinense de Tecnologia Educacional, Florianópolis -SC, 12 set. 2002.

BRAUER, M. **Resistência à educação à distância na educação corporativa**. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação da Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2008. DALMAU, M. B. L.; RODRIGUES, R. S.; VALENTE, A.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **O que é educação corporativa**. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/educacao>>. Acesso em: 08 jun. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm>. Acesso em: 08 jun. 2015.

CARDOSO, Fernando. **Gestores de e-learning: saiba planejar, monitorar e implantar o e-learning para treinamento corporativo**. São Paulo: Saraiva 2007.

DTCOM. Disponível em <<http://www.dtcom.com.br>>. acesso em 02 jul 2015.

DRUCKER, P. **Gestão Desafios para o Século 21**. Butterworth-Heinemann, Oxford, 1999.

- FERREIRA, A.; VALÉRIO, J. N. G.; SOUZA, G. C. A **Educação a Distância nas Organizações: a Percepção Sobre o e-learning em uma Grande Empresa Nacional**. Revista EAD em Foco, Rio de Janeiro, n. 1, vol.1, abr./out. 2010. Disponível em: <<http://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/6/13>>. Acesso em: 05 jul. 2015.
- FLEURY, M. T.; JACOBSON. **A Contribuição do e-learning no desenvolvimento de competências do administrador**. Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais. Atibaia, ANPAD. [CD_ROM], 2003.
- OLIVEIRA, A. C.; FRANCISCO, A. C. de. **Educação corporativa baseada em elearning - uma ferramenta para a gestão do conhecimento empresarial**. I Encontro Estadual de Engenharia da Produção e I Simpósio de Gestão Industrial. Ponta Grossa/PR, 2005.
- LEMONS, D. da C. **EDUCAÇÃO CORPORATIVA: Pesquisa de Soluções em elearning e Modelos de Universidades Corporativas**. 2003. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.
- MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa**, São Paulo, Pearson, Makron Books, 1999.
- PIMENTEL, C. da C e SANTOS, N. **Elearning: novos rumos em Educação e Treinamento**. Rio de Janeiro, Uerj, 2003.
- PINHEIRO, M.A. **Estratégias para design instrucional de cursos pela Internet: um estudo de caso**. Florianópolis, 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. **Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação**. In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) *Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações*. São Paulo: Cortez, 2005.
- ROBBINS, S.P. **Administração mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- SILVA, M. **Educação on-line: teorias, práticas, legislação, formação corporativa**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.
- TACHIZAWA, T & ANDRADE, R.O.B de. **Tecnologias da informação aplicadas às instituições de ensino e às universidades corporativas**. São Paulo: Atlas, 2003.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2003.