

Andreza Regina Lopes da Silva
(Organizadora)

Experiências Significativas para a Educação a Distância



Atena
Editora
Ano 2019

Andreza Regina Lopes da Silva
(Organizadora)

Experiências Significativas para a Educação a Distância

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E96 Experiências significativas para a educação à distância [recurso eletrônico] / Organizadora Andreza Regina Lopes da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Experiências Significativas para a Educação a Distância; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-257-9

DOI 10.22533/at.ed.579191504

1. Educação permanente. 2. Ensino à distância. 3. Internet na educação. 4. Tecnologia da informação. I. Silva, Andreza Regina Lopes da.

CDD 371.35

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Vivemos na era do conhecimento, onde as organizações e seus trabalhadores são desafiados dia a dia a entregar sua melhor versão. Este cenário de mudança, exige adequação ágil em passos constantes. Neste conceito, a formação tradicional dá espaço a formação ao longo da vida e se mistura no universo do indivíduo. E neste movimento, a educação a distância tem caminhado a passos largos, pois tempo e espaço não são limites, são oportunidades do fazer “fora da caixa”. Crenças e limites devem ser repensados.

Cabe as instituições de ensino, bem como seus indivíduos; docentes e discentes; atualizarem-se quanto as necessidades e oportunidades deste universo. Cabe ao homem, neste olhar, a tarefa insubstituível de ser proativo na construção de sua jornada que, enquanto desenvolvimento, não se limita as estruturas físicas de salas de aulas tradicionais. Buscar por oportunidades e estar comprometido com o ensinar e aprender são desafios que a sociedade moderna vive e precisa se adaptar.

Frente a esta realidade, o fazer educação tem ampliado políticas e práticas, mesmo que ainda de modo limitante, que amplie-se no universo de conexão em rede numa busca que amplia-se do individual para o coletivo. Estas características impulsionam o fazer da educação pela integração de práticas, nos quais a metodologia de ensinar e aprender a distância integram-se como elementos ímpares quando o assunto é flexibilidade, possibilidade, oportunidade, descoberta que se amplia pelo conceito coletivo de ensinar para muitos e aprender em larga escala. E é frente a este desafio que emerge o crescimento exponencial da Educação a Distância (EaD) que nesta coleção, discutida a partir de dois volumes, que apresentamos práticas exitosas compartilhadas por diferentes autores que trazem no âmago da sua discussão experiências significativas para o fazer da educação por meio da EaD.

Neste primeiro volume, organizado para você, apresentamos práticas gerais da EaD enaltecendo esta metodologia, a partir de um conjunto de experiências. Introduzimos você, nesta obra, a partir do universo de possibilidades que a EaD permite, seja na formação de profissionais na área da educação, no contexto empresarial ou ainda no âmbito acadêmico, enquanto oportunidade de formar empreendedores no processo de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Em contraponto abordamos o estudo da EaD sob o olhar de professores, tutores e discentes com vista a traçar um panorama da real contribuição, possibilidades e desafios emergentes ao contexto desta mediação pedagógica. Um conjunto de reflexões foi organizado para que possamos perceber e reconhecer que fazer EaD não é simplesmente pegar o material do presencial e colocar numa plataforma de ensino e aprendizagem on-line. Fazer EaD exige planejamento, comprometimento e integração de práticas que vem sendo testadas e consolidadas a partir da vivência mútua de agentes envolvidos com o fazer sólido da educação. Exige um ressignificar de papeis e contribuições.

Sendo assim, aponta-se para a relevância de práticas interdisciplinares, que ampliam a formação de indivíduos críticos, reflexivos e não meros reprodutores do conhecimento. Buscando ampliar a visão da aplicação prática desta modalidade educacional, que se amplia dia a dia, por cursos formais e informais, no cenário nacional e internacional, reuniu-se um conjunto de estudos em cursos, como, idiomas, serviço social, agente comunitário de saúde e também no curso de enfermagem. Buscando enaltecer as oportunidades infinitas desta modalidade, mas sem se esquecer de apontar os desafios presentes neste universo da internet das coisas.

Trazemos ainda neste primeiro volume uma análise quanto aos resultados de aprendizagem da metodologia EaD versus a metodologia presencial; e diante do impacto positivo mostrado pelo estudo consideramos relevante apresentar as reflexões que enaltecem o compromisso de fazer educação de qualidade, independente da modalidade. E neste universo, partimos pelo olhar de um estudo bibliométrico e seguimos com a análise dos referenciais de qualidade para educação superior à distância. Contemplando questões que indagam olhares e pensamentos, que devem anteceder este fazer pedagógico com vista a manter a qualidade para uma formação significativa o que exige um olhar para a estruturação de conteúdos trabalhados no ambiente virtual de aprendizagem, controles internos e ampliação da interação como elementos que visam a melhoria contínua da qualidade destes cursos.

Apresentado o reconhecimento quanto a relevância do crescimento acelerado da EaD, não podíamos deixar de integrar a esta obra práticas de gestão discutidas à luz de um fazer pedagógico de qualidade. Diante de tal concepção trouxe a discussão da gestão dos projetos a partir do modelo canvas para gerenciamento de cursos on-line. Além disso, uma discussão sobre gestão do conhecimento encerra esta obra, nos desafiando a pensar que a educação é conhecimento na mais ampla instância de sua concepção e por isso, as práticas de gestão e mediação exigem uma arquitetura pedagógica planejada para este fim, onde alunos e professores distantes temporalmente e geograficamente possam ampliar seu olhar a partir de momentos de socialização, externalização, compartilhamento e internalização de novos ou ressignificação de saberes existentes.

Com base nesta exposição, latente pela organização de um conjunto de boas práticas, convidamos você a desenvolver seu conhecimento no que tange a educação a distância a partir de experiências significativas. Esta obra é uma experiência que oportuniza você um olhar de diferentes cenários que intersectam a sociedade atual, uma sociedade baseada no conhecimento.

Boa leitura.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
CONECTANDO LINGUAGENS: VIVÊNCIAS E APRENDIZAGENS DIGITAIS EM UM CURSO DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES NA MODALIDADE A DISTÂNCIA	
<i>Elizandra Jackiw</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915041	
CAPÍTULO 2	13
AS CONTRIBUIÇÕES DA FORMAÇÃO CONTINUADA PARA A PRÁTICA PEDAGÓGICA DOS DOCENTES QUE ATUAM NAS INSTITUIÇÕES ESCOLARES DE TEMPO INTEGRAL	
<i>Thalita Vianna de Lima</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915042	
CAPÍTULO 3	20
ENSINO A DISTÂNCIA : SUA IMPORTÂNCIA NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL ATRAVÉS DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS	
<i>Antonio Aparecido de Carvalho</i>	
<i>Denise R. de O. Faustino</i>	
<i>Edival V. da S. Filho</i>	
<i>Heloísa C. de C. Santos</i>	
<i>Igor Rodrigues Costa</i>	
<i>Lais Iolanda da Silveira</i>	
<i>Mateus Perroni</i>	
<i>Milton Carlos Farina</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915043	
CAPÍTULO 4	30
COMO DESENVOLVER O COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR? A EAD - UNIUBE FORMANDO MAIS QUE PROFISISONAIS	
<i>Camilla de Oliveira Vieira</i>	
<i>Silvia Denise dos Santos Bizinoto</i>	
<i>Thaís Borges Duarte</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915044	
CAPÍTULO 5	42
CURSO DE MEDIADORES: APERFEIÇOANDO A MEDIAÇÃO E OS PROCESSOS DE ENSINO E APRENDIZAGEM NO EMITEC/BA	
<i>Helisângela Acris Borges de Araújo</i>	
<i>Jussara Santos Silveira Ferraz</i>	
<i>Letícia Machado dos Santos</i>	
<i>Silvana de Oliveira Guimarães</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915045	
CAPÍTULO 6	51
DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO ENSINO SUPERIOR: REFLEXÕES NA PERSPECTIVA DOS PROFESSORES	
<i>Kamila Vieira Alves</i>	
<i>Elisa Netto Zanette</i>	
<i>Michele Domingos Schneider</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915046	

CAPÍTULO 7	62
O PROFESSOR TUTOR COMO PROMOTOR DO DIÁLOGO ENTRE OS COMPONENTES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA POR MEIO DO OLHAR DA COMPLEXIDADE	
<i>Marcia Regina Nogochole Boneti</i>	
<i>Gisele Schneider Rosa</i>	
<i>Glaucia da Silva Brito</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915047	
CAPÍTULO 8	77
MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA TUTORIAL NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS TUTORES	
<i>Elisângela Lima de Andrade</i>	
<i>Eniel do Espírito Santo</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915048	
CAPÍTULO 9	85
MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA VIRTUAL EXPERIÊNCIA COM PDIANOS DO CURSO DE PEDAGOGIA NA MODALIDADE A DISTÂNCIA	
<i>Tânia Regina da Rocha Unglaub</i>	
<i>Fabíola Sucupira Ferreira Sell</i>	
DOI 10.22533/at.ed.5791915049	
CAPÍTULO 10	94
PROFESSORES(AS) MEDIADORES(AS) PRESENCIAIS: O RESSIGNIFICAR DO PAPEL DOCENTE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	
<i>Kriscie Kriscianne Venturi</i>	
<i>Gioconda Ghiggi</i>	
<i>Vania Carla Camargo</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150410	
CAPÍTULO 11	105
ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL ACERCA DAS UNIDADES CURRICULARES	
<i>Barbara Oliveira De Moraes</i>	
<i>Adalberto Oliveira Brito</i>	
<i>Rayannie Mendes De Oliveira</i>	
<i>Flavia Silva Camilo</i>	
<i>Raquel Silva Camilo</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150411	
CAPÍTULO 12	119
A INTERDISCIPLINARIEDADE NA EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA EM CURSOS DE GRADUAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE	
<i>Ivana Maria Saes Busato</i>	
<i>Izabelle Cristina Garcia Rodrigues</i>	
<i>Ivana de França Garcia</i>	
<i>Vera Lucia Pereira dos Santos</i>	
<i>Rodrigo Berté</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150412	

CAPÍTULO 13	126
UMA HISTÓRIA DE SABORES: CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONSTRUÇÃO DE UM PROJETO INTERDISCIPLINAR EM CURSOS EAD	
<i>Andrea Borelli</i>	
<i>Marcos Ota</i>	
<i>Rosana Fernandez Medina Toledo</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150413	
CAPÍTULO 14	137
PROJETOS DE ESTUDOS INTEGRADORES: UMA PROPOSTA DE ORIENTAÇÃO CURRICULAR NOS CURSOS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DA EAD-UNITAU	
<i>Ana Maria dos Reis Taino</i>	
<i>Mariana Aranha de Souza</i>	
<i>Patrícia Ortiz Monteiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150414	
CAPÍTULO 15	147
A REALIZAÇÃO DE EVENTOS EDUCACIONAIS COMO ESTRATÉGIA PEDAGÓGICA A SER APLICADA NOS CURSOS TÉCNICOS NA MODALIDADE EAD DO IFPR	
<i>Wellington dos Santos Frandji</i>	
<i>Karina Gomes Rodrigues</i>	
<i>Elisa Moreira da Costa</i>	
<i>Marcos Alves Lira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150415	
CAPÍTULO 16	153
EDUCAÇÃO ON-LINE E O ENSINO DE IDIOMAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS	
<i>Lucilene Fátima Baldissera</i>	
<i>Mércia Freire Rocha Cordeiro Machado</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150416	
CAPÍTULO 17	170
PROCEDIMENTOS AVALIATIVOS NO CURSO DE SERVIÇO SOCIAL: O TRABALHO DE PORTFÓLIO	
<i>Cleci Elisa Albiero</i>	
<i>Áurea Davet Bastos</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150417	
CAPÍTULO 18	180
RELATO SOBRE O PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES PRÁTICAS NO CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM EAD	
<i>Daniele Bernardi Da Costa</i>	
<i>Franciely Midori Bueno De Freitas</i>	
<i>Dayane Aparecida Scaramal</i>	
<i>Danieli Juliani Garbuio Tomedi</i>	
<i>Lia Juliane Korzune</i>	
<i>Melina Klaus</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150418	

CAPÍTULO 19	186
ESTUDOS SOBRE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E INTERNET DAS COISAS: PERSPECTIVAS, POSSIBILIDADES E DESAFIOS	
<i>Miguel Carlos Damasco dos Santos</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150419	
CAPÍTULO 20	197
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE METODOLOGIA PRESENCIAL E A DISTÂNCIA: O CASO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE BUCAL PARA AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE	
<i>Cláudia Botelho de Oliveira</i>	
<i>Márcia Maria Pereira Rendeiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150420	
CAPÍTULO 21	208
A QUALIDADE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UMA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA	
<i>Joel Peixoto Filho</i>	
<i>Carmen Irene Correia de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150421	
CAPÍTULO 22	218
DIRETRIZES ESTRATÉGICAS VOLTADAS À ESTRUTURAÇÃO DE CONTEÚDO EM AMBIENTE ONLINE DE APRENDIZAGEM	
<i>Maria Françoise da Silva Marques</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150422	
CAPÍTULO 23	232
A GESTÃO DO CONHECIMENTO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: CONCEPÇÕES E PRÁTICAS DE COORDENADORES DE CURSO	
<i>Dalila Gimenes da Cruz</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150423	
CAPÍTULO 24	241
CONTRIBUIÇÕES DO <i>PROJECT MODEL</i> CANVAS NO GERENCIAMENTO DE CURSOS <i>ONLINE</i> : DO PLANEJAMENTO ÀS ETAPAS DE EXECUÇÃO	
<i>Tatiane Carvalho Ferreira</i>	
<i>Marcos Andrei Ota</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150424	
CAPÍTULO 25	253
REFLEXÕES SOBRE REFERENCIAIS DE QUALIDADE PARA EDUCAÇÃO SUPERIOR A DISTÂNCIA: CONTEMPLAR SEUS INDICADORES GARANTE A QUALIDADE?	
<i>Tatsuo Iwata Neto</i>	
<i>Vivian Vaz Batista Alves</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150425	

CAPÍTULO 26	264
SIMULAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE APRENDIZADO NUMA DISCIPLINA <i>BLENDED</i>	
<i>Samia Moreira Akel</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150426	
CAPÍTULO 27	267
TECNOLOGIAS E O CONHECIMENTO PEDAGÓGICO NA FORMAÇÃO DO LICENCIANDO EM QUÍMICA NA MODALIDADE EAD	
<i>Ana Lúcia de Braga Silva e Santos</i>	
<i>Érika Coelho D'Anton Reipert</i>	
DOI 10.22533/at.ed.57919150427	
SOBRE A ORGANIZADORA	276

ENSINO A DISTÂNCIA : SUA IMPORTÂNCIA NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL ATRAVÉS DAS UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

Antonio Aparecido de Carvalho

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Denise R. de O. Faustino

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Edival V. da S. Filho

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Heloísa C. de C. Santos

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Igor Rodrigues Costa

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Lais Iolanda da Silveira

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Mateus Perroni

Faculdade São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo - SP

Milton Carlos Farina

Universidade Municipal de São Caetano do Sul
– USCS
São Caetano do Sul - SP

humano é essencial para o alcance dos resultados. As Universidades Corporativas (UCs) vem substituindo os antigos centros de treinamentos com o objetivo de desenvolver os colaboradores nas competências essenciais do negócio e não apenas para os cargos que ocupam. O presente artigo buscou identificar os resultados que as UCs trazem para o desenvolvimento profissional por meio de suas práticas e métodos utilizados. A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo e o instrumento foi um questionário estruturado, cujos respondentes foram pessoas que trabalham ou já trabalharam em empresas que possuem UC. Os resultados do estudo apontaram que as UCs contribuem significativamente para o alcance dos objetivos das organizações e principalmente para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento, Universidades Corporativas.

ABSTRACT: Competitiveness is inherent in all organizations and in the search for differential, some companies have understood that human capital is essential for the achievement of results. The Corporate Universities (UCs) have been replacing the old training centers with the aim of developing employees in the core

RESUMO: A competitividade é inerente a todas as organizações e na busca por diferencial algumas empresas entenderam que o capital

competencies of the business and not just the positions they occupy. The present article sought to identify the results that the PAs bring to the professional development through their practices and methods used. The methodology used was a descriptive research of quantitative character and the instrument was a structured questionnaire, whose respondents were people who work or have already worked in companies that have UC. The results of the study pointed out that the PAs contribute significantly to the achievement of the objectives of the organizations and especially to the professional development of the collaborators.

KEYWORDS: People Management, Training and Development, Corporate Universities.

1 | INTRODUÇÃO

As organizações têm passado por inúmeros processos de mudanças para atenderem as necessidades dos clientes, bem como para se adaptarem ao mercado globalizado. Neste cenário elas devem se posicionar de maneira proativa, readequar sua estrutura e seus processos para serem competitivas.

O ambiente interno das organizações é impactado pelo ambiente externo e dessa forma para acompanhar as exigências da competitividade é preciso desenvolver os colaboradores, devido às necessidades de aprimorarem os seus conhecimentos, habilidades e competências. A gestão de pessoas é responsável pelo estabelecimento de políticas e práticas que são imprescindíveis na condução dos assuntos relacionados com as pessoas no que diz respeito à capacitação, investimento em educação, treinamento, desenvolvimento e carreira.

A Educação Corporativa diz respeito a um programa de educação e desenvolvimento utilizado pelas empresas com objetivo de desenvolver os colaboradores e parceiros do negócio nas competências relacionadas às estratégias da organização. Esse assunto vem crescendo à medida que as empresas percebem a importância do desenvolvimento de pessoas e com isso a área de Treinamento e Desenvolvimento estabelece a Educação Corporativa por meio das Universidades Corporativas (UCs).

A pesquisa abordou a seguinte questão problema: Qual a contribuição das UCs para o desenvolvimento profissional dos colaboradores? Com objetivo de identificar os resultados que as UCs trazem para o desenvolvimento profissional por meio de suas práticas e métodos utilizados. Os objetivos específicos foram:

- Avaliar sob a ótica dos gestores os resultados práticos que a implantação da UC traz para o desenvolvimento dos profissionais e,
- Avaliar sob a ótica dos colaboradores os resultados dos treinamentos dos quais participaram por meio da UC.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Maximiano (2011) explica que nas Teorias de Taylor, Fayol e Weber o pensamento principal foi a execução dos processos e as pessoas eram colocadas em segundo plano e avaliadas como “recursos de produção” e a partir da Teoria Comportamental que surgiu uma preocupação com o bem estar delas.

Vergara (2007) afirma que na sociedade da informação surgiu a valorização das pessoas, passando a ser consideradas “geradoras de recursos” (p.25).

Conforme Dutra (2002), a forma de gerir pessoas nas organizações vem passando por transformações, pois há um esforço em repensar o papel das pessoas e das organizações nas relações de trabalho. Com isso, o papel das pessoas vem se tornando cada vez mais importante e a organização deve proporcionar um melhor ambiente de trabalho e uma comunicação adequada. Explica que é como uma balança que busca o equilíbrio, tanto as pessoas, quanto as organizações devem estar alinhadas em prol desta busca e que os processos de gestão de pessoas atuam para garantir a manutenção deste equilíbrio. Para esse autor a Gestão de Pessoas (GP) é classificada em três processos:

- 1) Movimentação: compreende as práticas de captação, internalização, transferências, promoções, expatriação e recolocação.
- 2) Valorização: remuneração, premiação, serviços e facilidades.
- 3) Desenvolvimento: capacitação, carreira e desempenho. Neste estudo o processo enfatizado diz respeito ao desenvolvimento das pessoas, o qual engloba as Universidades Corporativas, como ações de desenvolvimento formais.

Segundo Gil (2001), o treinamento é o conjunto de experiências de aprendizagem centradas na posição atual da organização. Trata-se de um processo de curto prazo para melhorar o desempenho das pessoas em suas atividades relacionadas ao cargo. O desenvolvimento é um processo de aprendizagem não relacionado diretamente ao cargo, por ser um modelo voltado à educação em longo prazo.

A realidade das organizações mudou e surgiu a necessidade que os colaboradores contribuam de forma efetiva nos resultados do negócio. Organizações que tem centros de treinamento e desenvolvimento (T&D) buscam aprimorar os métodos de aprendizagem e entendem a importância do desenvolvimento do conhecimento e competência dos seus colaboradores. Com isso, necessitam renovar os seus centros de T&D, de modo que estejam alinhados a contribuir com a eficácia e o sucesso para a estratégia empresarial. “A missão da educação corporativa consiste em formar e desenvolver talentos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento, através de um processo de atividade ativa e contínua” (EBOLI, 2002, p. 194).

Ferreira (2012), afirma que algumas organizações começaram a utilizar a Educação Corporativa com o intuito de melhorar a capacidade de cada colaborador

para a tarefa empresarial e que algumas funções para serem executadas com êxito, necessitam de treinamentos específicos.

Para Gdikian e Silva (2002), as UCs têm por finalidade a educação e o desenvolvimento da cadeia de valor que envolve colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas, etc. Objetivam atender as estratégias empresariais para desenvolver novas oportunidades, entrar em novos mercados e estreitar relacionamentos com os clientes.

De acordo com Silva (2009), o conteúdo trabalhado pela UC se relaciona a crenças, valores, cultura da organização e, sobretudo o conhecimento sobre o negócio.

Eboli (2002) enfatiza que o principal objetivo da Universidade Corporativa é o desenvolvimento e a instalação das competências organizacionais e humanas, competências que são críticas para o alcance das estratégias de negócio. Afirma que a implantação de projetos bem sucedidos baseia-se em 8 práticas:

Prática 1: para estabelecer o elo entre o desenvolvimento de competências dos colaboradores e as estratégias de negócio é preciso focar na identificação, formação e a mobilização dessas competências.

Prática 2: o sistema de gestão do conhecimento estimula o compartilhamento de conhecimentos e a troca de experiências como fonte de vantagem competitiva.

Prática 3: utilização da tecnologia aplicada à educação. “Aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar”, através de recursos como a aprendizagem virtual que permite o uso dos conteúdos à distância.

Prática 4: forte compromisso da organização com a cidadania empresarial: exercitar a cidadania tem se mostrado uma das ferramentas mais eficazes no desenvolvimento de colaboradores.

Prática 5: um dos principais veículos de consolidação e disseminação da cultura empresarial

Prática 6: líderes e gestores se responsabilizam pelo processo de aprendizagem: a importância de serem referências para as pessoas da organização. De acordo com Eboli (2005), quanto mais eles se envolverem como educadores maiores serão as chances do ensino ser eficaz, pois exercem papel de influência.

Prática 7: avaliação dos resultados. Devido à ineficácia dos programas e o aumento da competitividade e da crise econômica, as organizações necessitam avaliar os custos com os treinamentos realizados.

Prática 8: formação de parcerias com instituições de Ensino Superior: a UC é uma alternativa para quem trabalha e busca um curso superior, assim as parcerias podem trazer benefícios em termos de custos e viabilidade.

Segundo Gdikian e Silva (2002), a Educação Corporativa passou a subverter o modelo tradicional de educação por meio da *internet* e com isso as organizações transferiram a responsabilidade do aprendizado para o aluno. Além da economia, o ensino virtual transforma o conhecimento e o capital intelectual dos colaboradores nos principais ativos das organizações, pois a *web* torna possível disseminar e treinar as pessoas numa velocidade jamais imaginada. Isso permite ao colaborador conquistar

autonomia e flexibilidade para buscar novos conhecimentos.

Silva (2009) explica que foi nas empresas que a EAD cresceu e a Educação Corporativa teve sua expansão, atendendo mais pessoas do que na educação presencial. Estima-se que 50% das empresas que possuem UC utilizam a EAD como suporte para a realização de seus cursos.

Para Andrade e Tachizawa (2003), com o advento e expansão da *internet*, dos recursos multimídias, das telecomunicações e a convergência dessas mídias, foi possível implementar formas alternativas de UCs, propiciando o desenvolvimento de programas de EaD e a criação de fornecedores com soluções educacionais.

Conforme Meister (2005), para avaliar um programa de UC, três perguntas devem ser feitas:

- 1) Que impacto será provocado no capital humano em termos de Manutenção, satisfação e inovação dos colaboradores?
- 2) Que impacto será provocado nos clientes, internos e externos, em termos de manutenção, satisfação e metas empresariais atingidas?
- 3) Quais impactos serão provocados em termos estratégicos e metas empresariais atingidas?

Indica acompanhar cada colaborador por até cinco anos para entender qual foi a sua contribuição para a organização.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o levantamento de dados foi realizada pesquisa quantitativa de caráter descritivo, com aplicação de questionários com 16 perguntas fechadas, sendo 4 para a caracterização do respondente e 12 relativas à Universidade Corporativa.

Utilizou-se uma escala de 6 níveis de 0 a 5, em que quanto mais próximo de 5, representou a realidade da organização e quanto mais próximo de 0, não se tratava da realidade. Com base nos dados estatísticos foram calculadas as médias de cada questão abordada, resultado acima de 2,5 indicou uma tendência positiva à realidade vivenciada pelo participante e abaixo de 2,5 tendência negativa quanto à realidade, a média de 2,5, indica que os respondentes ficaram em dúvida em relação à tendência, se esta é positiva ou negativa.

Os sujeitos de pesquisa do estudo foram pessoas que trabalham ou que já trabalharam em empresas que possuem UC's, sendo assim justifica-se o uso de amostragem não probabilística do tipo intencional. O número da amostra foi obtido com base nacional, por isso o mínimo de informantes necessários deveria ser 385 e alcançou-se 422 no final da coleta dos dados.

A coleta dos dados foi por meio da *internet*, utilizando-se um formulário eletrônico

no *Google Forms*, através de um *link* e compartilhando nas redes sociais.

4 | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil da Amostra

Sobre o perfil dos respondentes 51,9% são do gênero masculino; em relação ao cargo, os gestores representam 43,4%. Quanto ao ramo de negócio, 61,6% são de “serviços” e sobre a participação nas UCs (tabela 1), 73,5% participa no próprio local de trabalho, considerando os que assinalaram mais de uma alternativa.

Participação na Universidade Corporativa	n (amostras)	f (%)
No local de trabalho	130	30,8
Ensino a distância (EAD)	47	11,1
Em parceria com outra instituição de ensino	55	13,0
Ensino a distância (EAD) e em parceria com outra instituição	10	2,4
No local de trabalho e em parceria com outra instituição	28	6,6
No local de trabalho e ensino a distância (EAD)	64	15,2
No local de trabalho, EAD e em parceria com outra instituição.	88	20,9
Total	422	100

TABELA 01 – Participação na Universidade Corporativa

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

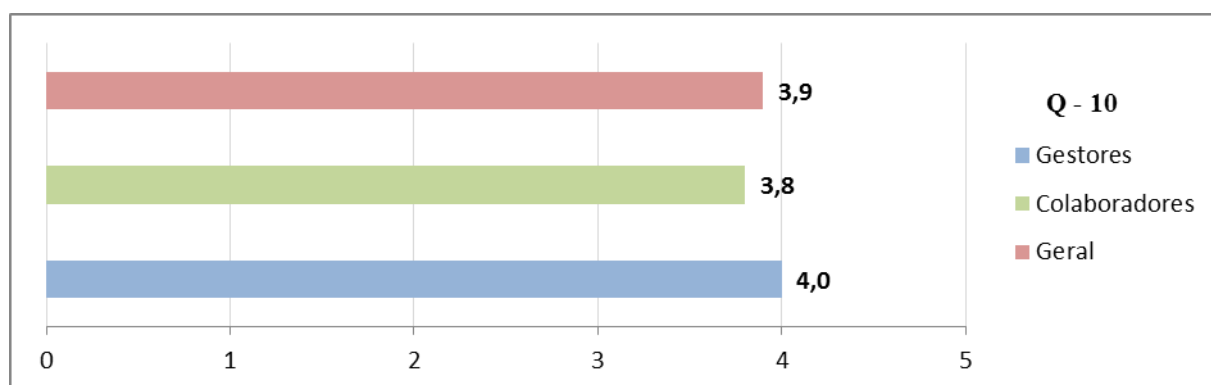


GRÁFICO 1: divulgar e reforçar a importância dos programas de aprendizagem.

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Sobre a divulgação e reforço da importância dos programas de aprendizagem, a amostra geral e os colaboradores indicam que existe uma tendência para tornar-se realidade nas empresas. Quanto aos gestores, os resultados apontaram que se trata

de uma prática nas organizações.

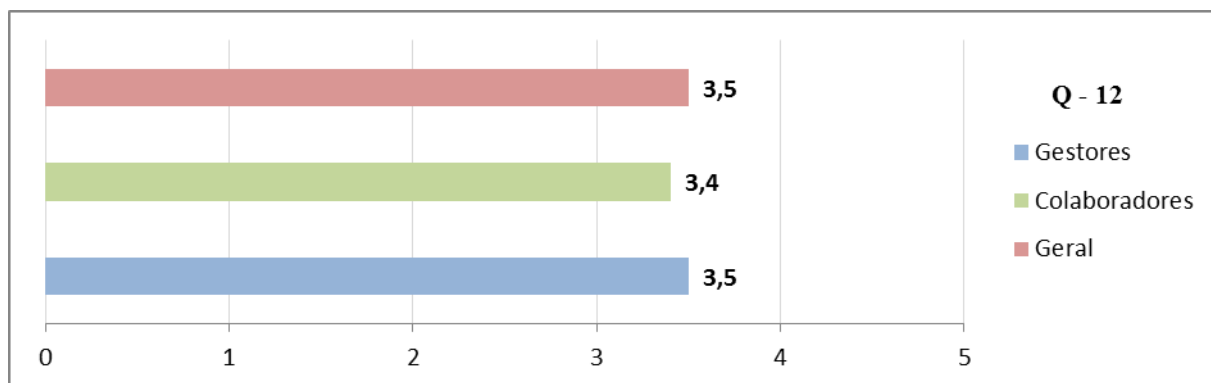


GRÁFICO 2: Comprometimento dos líderes e gestores no processo de aprendizagem.

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Todos os respondentes afirmativamente apontaram que o incentivo e a responsabilidade pelo processo de aprendizagem por parte dos líderes se inclinam a ser realidade.

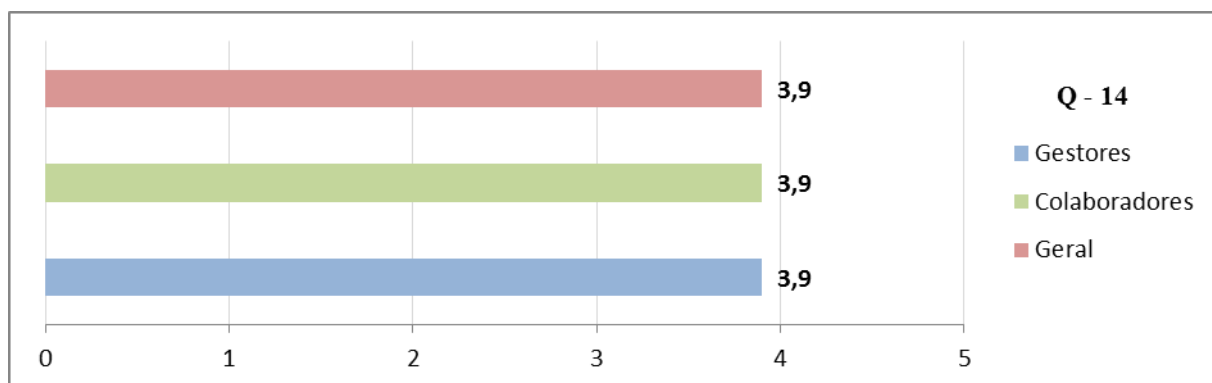


GRÁFICO 3: expectativas dos colaboradores.

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Os resultados alcançados através da UC atendem as expectativas dos respondentes, pois confirmam ser fato nas empresas.

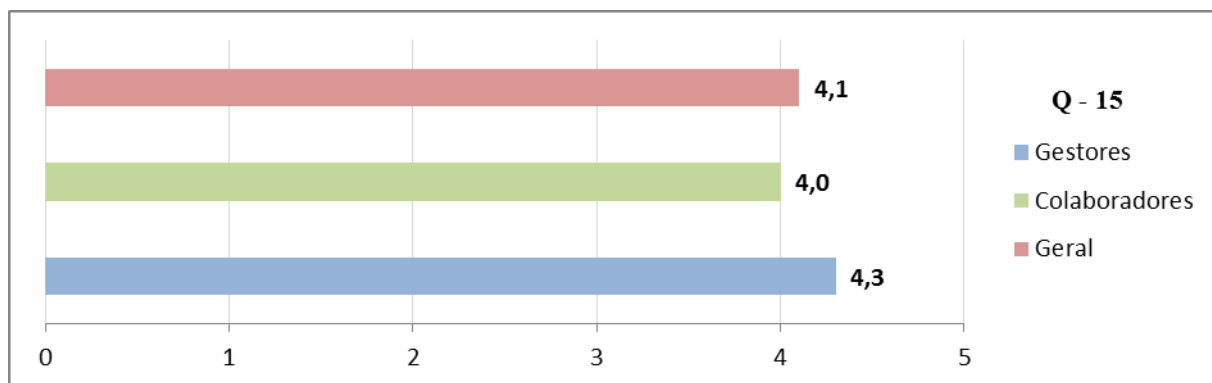


GRÁFICO 4: líderes e gestores são importantes no processo de aprendizagem.

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Todos consideram que os líderes e os gestores tem papel importante no processo de aprendizagem e desenvolvimento de suas equipes.

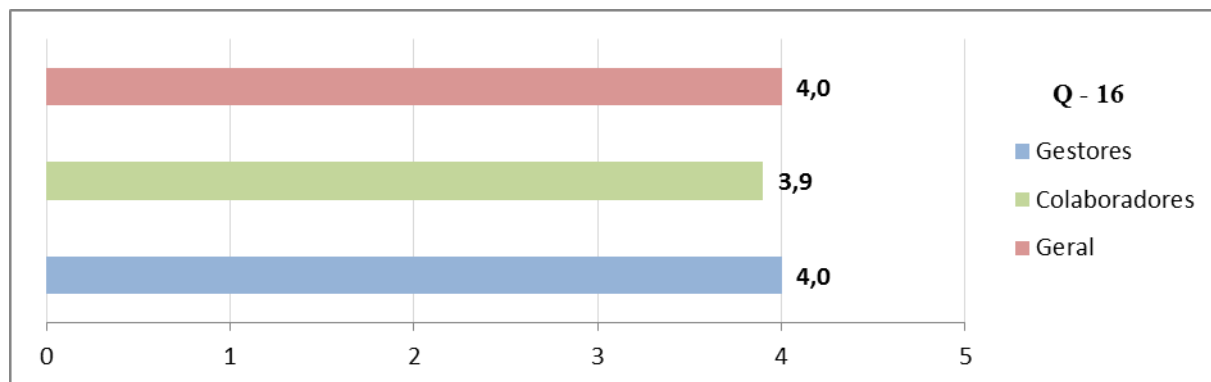


GRÁFICO 5: objetivos organizacionais.

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

A amostra geral e os gestores apontaram que na realidade das empresas, os treinamentos aplicados na UC atingem os objetivos organizacionais; para os colaboradores (média de 3,9), há uma tendência positiva de ser realidade nas organizações.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Eboli (2002), para que os programas de Universidade Corporativa tenham sucesso é imprescindível seguir alguns princípios e isso foi possível constatar na pesquisa. O primeiro princípio de fato representa a realidade vivenciada nas organizações, pois tanto os colaboradores quanto os gestores responderam que as UCs contribuem para o desenvolvimento e identificação das competências tanto para o aspecto humano, quanto para o negócio.

Sobre o segundo princípio os resultados confirmam a afirmativa de Eboli (2002) que aponta a gestão do conhecimento como vantagem competitiva.

Em estudo de caso concluído por Alves dos Santos *et al* (2012) sobre universidade corporativa, a empresa pesquisada está cada vez mais envolvida com o desenvolvimento de seus funcionários, hoje, vistos como elementos estratégicos para a obtenção da vantagem competitiva nos negócios. (pg 100).

No que diz respeito ao terceiro princípio que trata do uso da tecnologia e a aprendizagem, verificou-se que o ensino à distância é uma ferramenta fundamental no desenvolvimento dos colaboradores, pois os resultados indicaram que 49,53% dos respondentes já participaram de UC por meio do ensino à distância.

Em relação ao quinto princípio que trata da UC como veículo de disseminação da cultura, verificou-se que há uma tendência a ser realidade nas organizações, média de 3,9 na amostra geral, porém na visão dos gestores a mesma afirmativa é uma

realidade, pois a média foi 4,0.

O sexto princípio de Eboli (2002), trata da importância dos líderes tornarem-se referência. Os dados apontaram que os líderes são imprescindíveis em todo o processo de aprendizagem e desenvolvimento- média geral 4,1, verificando-se que há uma tendência a ser realidade em relação ao comprometimento e compromisso.

Além de Eboli (2002) sobre o oitavo princípio, Gdikian e Silva (2002) compartilham da ideia de que as parcerias entre organizações e instituições de ensino superior privado são benéficas. Constatou-se que as parcerias com instituições de ensino são práticas vivenciadas pelas organizações, pois 13% da amostra geral têm os treinamentos através dessas parcerias, além disso, identificou que mesmo as empresas que utilizam a UC no próprio local de trabalho ou por ensino a distância também possuem parcerias, representando 29,8% da amostra. Esses resultados indicam que mesmo as empresas que possuem suas próprias instalações de UC, precisam desenvolver parcerias, pois em determinado momento o espaço torna-se insuficiente para atender um grande número de pessoas e, além disso, para os colaboradores é muito importante, pois a UC é uma oportunidade para quem trabalha e pretende fazer um curso superior.

Os dados apresentados pela amostra pesquisada, demonstram que as empresas utilizam o Ensino à Distância nas Universidades Corporativas como estratégia para trazer benefícios mútuos para as empresas e colaboradores, pois as UCs funcionam como laboratórios de aprendizagem, os conteúdos ministrados são aderentes às necessidades das empresas para atender as mudanças do mercado onde estão inseridas. Os colaboradores ao participarem dos programas oferecidos pelas UCs têm suas habilidades e competências desenvolvidas, possibilitando exercer com maior autonomia e competência as suas atividades diárias.

A capacitação ainda favorece a empregabilidade do colaborador no mercado de trabalho possibilitando uma atuação empreendedora.

Uma das limitações da pesquisa foi a dificuldade de conseguir que a área de Gestão de Pessoas das organizações que possuem UC autorizasse a divulgação da pesquisa.

Sugere-se para futuras pesquisas a análise da estrutura de escolas existentes nas organizações referente às UCs, aprofundar o estudo por meio de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, aplicada respectivamente aos gestores e aos colaboradores, estudar e levantar as práticas de sucesso das melhores organizações que possuem UCs no Brasil, como a Universidade Corporativa Bradesco (UniBrad) e verificar evolução das organizações quanto às melhorias nos programas.

REFERÊNCIAS

Alves dos Santos, José Antonio *et al.* **O Papel de uma Universidade Corporativa para o Desenvolvimento da Aprendizagem Organizacional:** Análise de uma Empresa de Serviços de Saúde. *Revista de Ciências da Administração*. 2012, v. 14. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273524780007>>. Acesso em 26 Mar. 2018.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 210 p.

EBOLI, Marisa. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In **As pessoas nas organizações**. FRANÇA, Ana Cristina Limongi; ARRELLANO, Elite Bernal (Orgs.). São Paulo: Atlas, 2002. 306 p.

EBOLI, Marisa. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/viewFile/37316/36079>. Acesso em 9 Mai. 2017.

GDIKIAN, Elizabeth Ayres; SILVA, Moises Correia da. **Educação estratégica nas organizações: como as empresas de destaque gerenciam o processo de educação corporativa**. São Paulo: Qualitymark, 2002. 96 p.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 307 p.

LARUCCIA, Mauro M. **Impacto da Universidade Corporativa nas Organizações**. Revista de Administração da Unimep. 2011, v.9. Disponível em <http://www3.redalyc.org/articulo.oa?id=273719431008>. Acesso em 26 Mar. 2018.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à Administração**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa. A Gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2005. 296 p.

SILVA, Robson Santos da. A educação corporativa: universidades corporativas. In **Educação à distância: o estado da arte**. LITTO, Frederic Michael; FORMIGA, Marcos Maciel (org.). São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009. 461 p.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Tecnologia da Informação Aplicada às Instituições de Ensino e às Universidades Corporativas**. São Paulo: Atlas, 2003. 248 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 213 p.

SOBRE A ORGANIZADORA

Andreza Regina Lopes da Silva - Doutora e Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina. Especialista em Educação a Distância e em Auditoria Empresarial. Graduada em Administração e Pedagogia. Profissional & Self Coaching. Experiência há mais de 15 anos na área de Educação com ênfase em Educação a Distância, mídia do conhecimento, ensino -aprendizagem e desenvolvimento de competências. Das diferentes atividades desenvolvidas destaca-se uma atuação por resultado, como: coach e mentora acadêmica, professora, palestrante, pesquisadora, avaliadora de artigos e projetos, designer educacional e consultora EaD. Como consultora atuou com projetos de segmento público e privado a partir de diferentes parcerias, como: IESDE, UFSC; CEDERJ; Cerfead/IFSC; IMAP e Delinea Tecnologia Educacional. Autora de livros e artigos científicos. Avaliadora de artigos científicos e projetos pelo MINC. Fundadora do Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico Andreza Lopes (IPDAAL).

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-257-9

