

**ISSN 2238-9113**

**ÁREA TEMÁTICA:**

- ( ) COMUNICAÇÃO
- ( ) CULTURA
- ( ) DIREITOS HUMANOS E JUSTIÇA
- (X) EDUCAÇÃO
- ( ) MEIO AMBIENTE
- ( ) SAÚDE
- ( ) TRABALHO
- ( ) TECNOLOGIA

**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA ATRELADA A ESTRATÉGIA CORPORATIVA NA FORMAÇÃO DE AGENTES UNIVERSITÁRIOS - FAU - UEPG**

**Eliane De Fátima Rauski (erauski@nutead.org)**

**Donary Matheus Bolzan (donarymb@outlook.com)**

**Vanessa Vieira Da Rosa (vanessa.vieira.rosa@gmail.com)**

**RESUMO** - Este é um estudo realizado para analisar a importância da educação corporativa, atrelada à estratégia corporativa na formação de agentes universitários na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), através de uma avaliação do aprendizado destes agentes na modalidade de educação à distância. Na UEPG o treinamento e desenvolvimentos dos funcionários é realizado através do Programa Anual de Formação Continuada para Agentes Universitários (FAU), na modalidade de Ensino a Distância, desde 2012, sendo o projeto de ensino e aprendizagem elaborado e aprovado pela Pró Reitoria de Recursos Humanos. Os agentes universitários das classes Operacional, Técnica e Superior são aptos a realizar os cursos, conforme área de interesse. Através deste programa, o profissional desenvolve características que favorecem o aprendizado autônomo e o crescimento profissional. Participaram do programa 859 agentes universitários e estagiários nos 3 cursos e 27 disciplinas, planejadas e agrupadas de modo a atender as necessidades da instituição. O Objetivo do projeto é melhorar os índices de qualidade e produtividade no serviço público universitário. Os resultados demonstraram que os conhecimentos foram adquiridos, as habilidades foram desenvolvidas e as atitudes foram melhoradas, e que os agentes demonstraram satisfação com a aprendizagem.

**PALAVRAS-CHAVE** – EDUCAÇÃO. ESTRATÉGIA. DESENVOLVIMENTO. COMPETÊNCIA

**Introdução**

Atualmente as empresas estão inseridas num ambiente de grande competitividade, para superar os concorrentes e manterem-se no mercado, as organizações precisam se destacar, oferecendo bens e serviços com maior qualidade e buscando um diferencial, isso exige profissionais cada vez mais capacitados. A elaboração de uma estratégia corporativa pode ser a resposta frente aos desafios à organização.

Muitas empresas estão desenvolvendo programas corporativos voltados para desenvolvimento e inserção do funcionário na cultura da empresa. As universidades

corporativas buscam pessoas proativas e com espírito inovador, diferente de antigamente em que se buscava apenas conhecimento técnico que hoje é visto como algo que pode ser adquirido com empenho e dedicação do profissional. Programas de trainee, talentos e estágios são excelentes meios de entrada para as grandes organizações, elas desenvolvem a cultura da empresa, conhecimentos teóricos e práticos, bem como habilidades nos novos profissionais que estão sendo inseridos no ambiente de trabalho. Isso está atrelado às metas corporativas de retenção de estagiários, funcionários, turnover, pois o investimento que é realizado no desenvolvimento desses profissionais deve apresentar retorno à empresa.

## **Objetivos**

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a importância da educação corporativa atrelada a estratégia corporativa na formação de agentes universitários, através de uma avaliação do aprendizado destes agentes na modalidade de educação à distância.

## **Referencial teórico-metodológico**

Segundo Fahey (1999), a estratégia corporativa aponta como serão utilizados os recursos e capacidades para construir e manter as vantagens competitivas que influenciarão de forma favorável as decisões de compra dos clientes.

A cúpula da organização ao formular a estratégia corporativa deve ponderar e implementar medidas que tornem possível o desenvolvimento dos profissionais, de modo que eles tenham as competências exigidas pela estratégia da organização.

De acordo com Eboli (2002) para que aconteça a educação corporativa “é essencial que se criem um ambiente e uma cultura empresarial cujos princípios e valores sejam propícios a processos de aprendizagem ativa e contínua e despertem e estimulem nas pessoas a postura do autodesenvolvimento”.

## **Tecnologia de treinamento**

A Tecnologia Educacional é um modo sistêmico de planejamento, estruturação, implementação e avaliação do processo total de aprendizagem e da instrução, baseado em conhecimentos científicos multidisciplinares, orientado para a obtenção de resultados baseados na relação custo/benefício.

Existem fatores, conforme Kirkpatrick (2010) que devem ser considerados com atenção ao se planejar a implantação de um programa de treinamento eficaz: (1) Determinação das necessidades; (2) Estabelecimentos de objetivos; (3) Determinação do

conteúdo temático; (4) Seleção dos participantes; (5) Determinação da agenda ideal; (6) Seleção do local apropriado; (7) Seleção de instrutores adequados; (8) Seleção e preparação de recursos audiovisuais; (9) Coordenação do programa; (10) Avaliação do programa.

## **Educação Continuada**

Moram (2002) conceitua Educação Contínua ou Continuada como sendo um processo de formação constante, do aprender sempre, do aprender em serviço, juntando teoria e prática, refletindo sobre a própria experiência, ampliando-a com novas informações e relações.

Para Gonçalves (2006), o avanço tecnológico possibilitou o surgimento das comunidades virtuais e a atuação dos integrantes dessa comunidade, tem fundamental importância nesse processo. Os participantes dependem uns dos outros para construir o aprendizado, uma vez que sem a participação, inexistente a comunidade.

[...] Preparar a universidade para desempenhar o papel que corresponde a suas características – o de realizar pesquisas educacionais e didáticas, estudar modelos alternativos de formação, preocupar-se com a formação dos formadores etc. – porém alterando substantivamente seu modo de operar, integrando em todas essas atividades, como parceiros efetivos, os professores e os técnicos que estão na prática escolar, não só trazendo-os para dentro do *campus* como indo às suas regiões e locais de trabalho (GATTI, 1992, p. 72).

Para Oliveira (2009) a importância da Educação Continuada, encontra-se nas colocações que exprimem a necessidade de formação frequente, o que denota claramente a ideia de permanência, de constância e até mesmo de persistência no que diz respeito a essa modalidade de formação.

Apesar da origem remota, foi nas últimas décadas do século XX que a Educação a Distância (EaD) passou a fazer parte das principais preocupações de cientistas e educadores. Para Rodrigues (2011) isso se deu com surgimento de tecnologias interativas sofisticadas, quando corporações e escolas passaram a utilizar ferramentas como: e-mail, MSN, internet, audioconferência (baseada em telefone), videoconferência e web conferência com interação em tempo real, ou seja, passou-se a ministrar cursos a distância com avançados recursos de multimídia.

Garcia Aretio (1987), considera a EaD, como um sistema tecnológico de comunicação dialógica e bidirecional entre professores e estudantes, que substitui a interação pessoal em sala de aula como meio preferencial de ensino, pela presença de diversos recursos tecnológicos e o apoio de tutoria, o que propicia aprendizagem independente e flexível. Rodrigues (2010 apud Chaves, 1999), definiu a EaD como o ensino que ocorre em situações em que professores e estudantes estão separados (no tempo ou no espaço).

Peters (2001) destaca alguns tópicos para caracterizar a Educação à Distância, aprender através de estudo próprio dirigido; aprender por meio de trabalho científico autônomo; aprender por meio de comunicação pessoal; aprender com a ajuda de meios auditivos e audiovisuais; aprender com auxílio de computador pessoal; e aprender com auxílio dos recursos da internet.

Atualmente para Rodrigues (2011) a Educação à Distância está se difundindo em todo o mundo, sendo ofertada tanto nos países ricos como nos países periféricos e atingindo tanto os sistemas de ensino formal quanto as áreas de treinamento profissional.

### **Educação à Distância como ferramenta de ensino e aprendizagem**

A EaD está se fazendo presente no cotidiano das pessoas, sendo cada vez mais utilizada como uma ferramenta de ensino e aprendizagem em diferentes áreas do conhecimento.

Para Tarouco (1999) a EaD é um processo que representa a separação entre professor e aluno no espaço e/ou tempo, em um processo dialógico de interação entre discente e docente por meio de documentos impressos ou alguma forma de mídia.

A Educação à Distância surge como uma das principais soluções para a capacitação de colaboradores nas organizações.

Ressalta-se que a utilização dessa modalidade de ensino em uma organização aumenta o interesse dos colaboradores no processo de capacitação, como também, pode atingir um grande número de pessoas ao mesmo tempo, em diferentes locais e a qualquer horário. Um curso EaD tem como principal benefício a redução de custos e a flexibilidade de horários para o aluno, e no caso do professor, existe a vantagem do ensino ser mais flexível.

Na Universidade Estadual de Ponta Grossa, uma das estratégias de treinamento e desenvolvimento dos funcionários é realizado através do Programa Anual de Formação Continuada para Agentes Universitários (FAU), na modalidade de Ensino a Distância. Na universidade, o trabalhador não docente é tão importante quanto o professor, portanto deve ser capacitado tanto no aspecto pessoal quanto no profissional, a fim de que esteja sempre atualizado e motivado para progredir no seu trabalho e contribuir cada vez mais para o desenvolvimento da instituição.

O FAU - UEPG ressalta aspectos fundamentais das relações humanas, da administração pública, da gestão, da inclusão, da ética e da cidadania. Através deste programa, o aluno de EaD desenvolve características que favorecem o aprendizado autônomo

e o crescimento profissional, que são essenciais para os agentes universitários, e estão de acordo com os objetivos da instituição.

Estiveram participando do programa no período 2012 à 2014, 859 agentes universitários e estagiários e ofertados 3 cursos e 27 disciplinas, planejadas e agrupadas de modo a atender as necessidades das diferentes classes laborais da instituição. A primeira Etapa do Projeto foi avaliada utilizando a metodologia de avaliação de programas de treinamento na modalidade EaD de Donald Kirkpatrick (2010) que avalia o aprendizado em 4 níveis: Nível 1 – Reação; Nível 2 – Aprendizagem; Nível 3 – Comportamento; Nível 4 – Resultados. Os participantes responderam a um questionário com 34 perguntas que contou com a participação de 83 (oitenta e três) alunos/servidores, que corresponde a 39,71% de retorno.

Os resultados demonstraram que os conhecimentos foram adquiridos, as habilidades foram desenvolvidas e as atitudes foram melhoradas, de acordo com a proposta dos cursos ofertados, e que os agentes demonstraram satisfação com a aprendizagem.

### **Considerações finais**

A mudança do T&D tradicional para a educação corporativa na modalidade EaD (ECaD), ganhou papel de destaque como força estratégica, sendo um dos pilares de uma gestão empresarial bem-sucedida.

Diante deste cenário, é necessário que as empresas invistam em educação corporativa, ou seja, não basta investir em treinamento visando apenas qualificação, as empresas devem investir no desenvolvimento destes funcionários, para que eles maximizem seu potencial e desempenhem suas funções com melhores resultados, adaptando-se as mudanças do mercado.

Com os programas de desenvolvimento ligados a estratégia da organização, os funcionários compreendem o que a empresa espera deles, isso facilita a execução de atividades e a tomada de decisões, estes profissionais tornam-se mais capacitados e agregam valor para a organização.

### **REFERÊNCIAS**

EBOLI, Marisa, **O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa**. In: FLEURY, Maria Tereza L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FAHEY, Liam; RANDALL, Robert M. **MBA Curso Prático: Estratégia**. In: CAMARGOS, Marco Antonio de ; DIAS, Alexandre Teixeira . **Estratégia, Administração Estratégica e**

**Estratégia Corporativa: Uma Síntese Teórica. Caderno de Pesquisas em Administração** (USP), São Paulo/Brasil, v. 10, n.1, p. 27-39, 2003.

GARCIA ARETIO. L. "Para uma definição de educação a distância". **Tecnologia Educacional**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 78-79, n. 56-61, set.-dez. 1987.

GATTI, B. A. **A formação dos docentes: o confronto necessário professor X academia. Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

GONÇALVES, I. M. **Comunidade Cooperativa de Aprendizagem em Rede**. Boletim Técnico do Senac: A Revista da Educação Profissional. Rio de Janeiro, 2006.

KIRKPATRICK, D. **Como avaliar Programas de Treinamento de equipes: os quatro níveis**. Rio de Janeiro: Ed. Senarc Rio, 2010.

LIMA, Sílvia Aparecida Pereira. **Sobre a importância da estratégia corporativa para as organizações**. Revista Eletrônica de Administração (Garça. Online), v. 16, p. 11-16, 2009.

LOPES de SÁ, Antônio. **Dicionário de Contabilidade**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

MARTINS, Domingos. **Administração financeira hospitalar**. In: VELOSO, Germany Gonçalves ; MALIK, Ana Maria. **Análise do desempenho econômico-financeiro de empresas de saúde**. RAE Eletrônica (Online), v. 9, p. 6244, 2010.

MORAM, J. M. **O que é Educação à Distância**. 2002. Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/moran/dist.htm>> Acesso em: 14 set. 2013.

MORAN, J.M.; MASETTO, M.; BEHRENS, M. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. 5.ed. São Paulo: Papirus, 2002.

NEVES, Sérgio das; VICECONTI, Paulo Eduardo Vilchez. **Contabilidade Avançada: e análise das demonstrações financeiras**. 12. ed. São Paulo: Editora Frase, 2003.

OLIVEIRA. E.S.E.S. **Importância da formação continuada para os servidores técnico-administrativos da Faculdade de Odontologia da Universidade Federal de Goiás: suas perspectivas para a carreira e a participação em processos de negociação coletiva**, 2009. Disponível em: [http://www.webquestbrasil.org/criador2/webquest/soporte\\_derecha\\_w.php?id\\_actividad=10143&id\\_pagina=3](http://www.webquestbrasil.org/criador2/webquest/soporte_derecha_w.php?id_actividad=10143&id_pagina=3)> Acesso em: 18 set.2013.

RODRIGUES, C.A. F.; SCHMIDT, L. M.; MARINHO, H. R. B. **Tutoria em educação a distância**. Ponta Grossa:NUTEAD/UEPG, 2011.

RODRIGUES, T. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas aplicados à administração**, 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas-aplicados-a-administracao/52845/>>. Acesso em: 15 jun. 2013.

TAROUCO, L. **Educação à distância: tecnologias e métodos para implantação e acompanhamento**. In: WORKSHOP INTERNACIONAL SOBRE EDUCAÇÃO VIRTUAL - WISE'99, 1999, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: WISE, 1999.