



UNIVERSIDADE LUSÍADAS DE ANGOLA

CENTRO DE ESTUDOS, INVESTIGAÇÃO E PÓS GRADUAÇÃO

Recursos Humanos

Universidades Corporativas e o Usos das Tecnologias de Informação Como Formas de Treinamento na Instituição.

Autores:

Dário Sebastião Afonso; *Pós graduação em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Lusíadas de Angola. n.ºORCID 0009-0000-2446-5142*

Mariana de Nazaré Chissingui Capitamolo; *Pós graduação em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Lusíadas de Angola n.ºORCID0009-4786-2647*

Suzana Sabino Issenguele Fontoura; *Pós graduação em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Lusíadas de Angola. n.ºORCID 0009-0002-6531-8987*

Resumo

O presente artigo tem como ideia central o uso das tecnologias nas universidades corporativas como forma de treinamento para a promoção da inclusão digital nas organizações. A educação corporativas nasce como aperfeiçoamento do treinamento visando a formação contínua do corpo dos colaboradores da organização. A pesquisa contribui para ampliar as discussões sobre as abordagens de treinamento utilizadas no âmbito da educação corporativa e seus resultados.

Palavras-chave: Gestão do Treinamento, Tecnologias de Informação, Universidades Corporativas.

Abstract

The present work has as its central idea the use of technologies in corporate universities as a form of training to promote digital inclusion in organizations. Corporate education is born as an improvement of training aimed at the continuous formation of the body of the organization's employees. The research contributes to broaden the discussions about the training approaches used in the scope of corporate education and its results.

Keywords: Training Management, Information Technologies, Corporate Universities.

Índice

Introdução.....	3
Metodologia.....	4
I- Referencial Teórico.....	5
1.1 Conceito.....	5
1.2 Breve historia sobre o surgimento da universidade Corporativa	5
1.3 Tecnologia e a Educação Corporativa	8
1.4 O uso das tecnologias de informação no processo de treinamento.....	9
Considerações finais	10
Sugestões.....	11
Referencias Bibliográficas	12

Introdução

No contexto organizacional, cada vez mais, as empresas buscam melhorias contínuas na sua produtividade, otimização e inovação nos seus mais diversos processos. Pensando na educação como formação dos seus profissionais, fica evidente a necessidade de implementar novas ferramentas e tecnologias educacionais neste âmbito para que seja possível acompanhar toda essa evolução.

Conforme aponta Silva (2006), as vantagens competitivas das organizações estão relacionadas à integração dos programas de treinamento com a estratégia organizacional, pois os resultados dos programas de treinamento afectam a produtividade dos empregados, contribuindo para o aumento da eficiência empresarial e a redução de custos. Todavia, é preciso que exista um sistema constante de planeamento e avaliação das acções de treinamento, com a finalidade de assegurar o retorno adequado do investimento realizado e ampliar o alcance dos objectivos a que essas acções educativas se destinam (Milkovich & Boudreau, 2000).

Pergunta de pesquisa

Desse modo, levando-se em consideração que o processo de treinamento se mostra um factor crítico de sucesso, para o alcance dos propósitos de uma UC aliados as TI. Objectivou-se, neste trabalho, analisar o processo de treinamento desenvolvido pela UC das organizações desenvolvedora de softwares de gestão escolar. Com base no exposto, apresenta-se a seguinte pergunta de partida:

Que influencia tem a universidade corporativa e o uso das tecnologias de informação no treinamento do pessoal dentro da organização?

Objetivo Geral

- Compreender a evolução da universidade corporativa e o uso da Tecnologia de Informação no treinamento do pessoal dentro da organização.

Objetivos Específicos

- Descrever a importância da aplicação das tecnologias de informação no treinamento do pessoal na organização.
- Identificar as vantagens da universidade corporativa e o uso das tecnologias de informação no treinamento do pessoal

Justificação do tema:

O tema em causa é importante porque a nível profissional e social pode ajudar a melhorar certos aspectos ligados a aplicação das tecnologias de informações no processo de treinamento do pessoal por forma a atrair e valorizar quadros qualificado que são importante para organização, proporcionando assim um ambiente de trabalho satisfatório, melhorar a produtividade e a realização dos objectivos da organização assim como individuais.

A nível profissional o nosso tema é importante porque o seu estudo pode ajudar outras organizações a adoptarem procedimentos mais eficaz que passa pelo uso das

tecnologias de informação, tornando a organização mais produtivos e responsáveis no exercício das suas tarefas.

Metodologia

A metodologia de investigação do presente artigo, foi a pesquisa bibliográfica acerca do tema abordado, apresentando as características os obstáculos na implementação da Universidade corporativa e o uso das tecnologias no treinamento organizacional, políticas de desenvolvimento de pessoal, embora não foi possível o levantamento de informações praticas ou seja a realização de estudo de caso por causa da limitação do tempo e a burocracia existente na instituição na qual pretendíamos fazer a colheta de dados, infelizmente até o fecho do presente trabalho não havíamos recebido os referidos dados, no entanto, fez-se a exploração de informações importantes, com intuito de elucidar as organizações sobre a necessidade de traçar estratégias exequível no que diz respeito a implementação da universidade corporativa e a tecnologia de informação na organização , e o impacto positivo do Treinamento na vida dos trabalhadores, progressão na carreira necessidade de igualdade de oportunidade e tratamento entre os funcionários.

Barros e Lehfeld (2000, p. 70), explicam que: “no processo de formação do académico, a pesquisa bibliográfica é de grande eficácia porque permite obter uma postura científica quanto à elaboração de informações da produção científica já existente”.

A uma das vantagem da pesquisa bibliográfica esta no facto de permitir ao pesquisador a cobertura de uma gama de métodos de amplitude maior do que poderia ter pesquisado directamente.

De acordo com Oliveira (2004, p. 119): “A pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que realizaram sobre determinado assunto ou fenómeno”. Yin (2001), citado por Pavão (2013, p. 12) por sua vez, afirma que: “A pesquisa bibliográfica deve ser feita com materiais escritos sobre o tema já publicado, ou até mesmo a utilização de comunicação que estiverem ao alcance do pesquisador para obtenção de dados sobre o assunto objecto do presente trabalho”.

Assim sendo, o trabalho apresentado apoiou-se neste formato de metodologia para alcançar o seu objectivo.

I- Referencial Teórico

1.1 Conceito

Para Carvalho e Nascimento (1993) o treinamento constitui-se no processo de ajudar o colaborador a adquirir eficiência no seu trabalho presente ou futuro, por meio de apropriados hábitos de pensamento e ação, habilidades, conhecimentos e atitudes. O treinamento pode ser identificado como somatório de atividades que vão desde a aquisição de habilidade motriz até o desenvolvimento de um conhecimento técnico complexo.

Chiavenato (1999) “complementa ao afirmar que o treinamento enriquece o patrimônio humano das organizações, e permite melhorar as habilidades do profissional no desempenho de suas funções”. Robbins (2002) afirma que “a crescente importância do treinamento e demanda por qualificação de colaboradores nos diferentes tipos de organização vinculam-se à competição intensificada, as mudanças tecnológicas e a busca de aumento da produtividade. O treinamento é dividido em técnico e comportamental”.

Para Fernandes (2013, p. 130), citado por Walter e Vieira (2007) “a universidade corporativa pode ser definida como um sistema de formação de pessoas que visa desenvolver competências críticas para a realização das estratégias de uma organização”. Outra característica importante a respeito das universidades corporativas é de que embora o termo “universidade” seja comumente utilizado, esse uso é fantasioso para este fim, pois as universidades corporativas não são como as instituições de ensino superior que capacitam com as diretrizes e os respectivos projetos pedagógicos para tal. Carvalho (2014, p. 72) elucida que a “universidade corporativa não pode ser confundida com as instituições de ensino superior, pois não funciona com a amplitude de conhecimento da universidade tradicional e não concede diploma”.

Sistemas de Informação (SI) podem ser definidos como um conjunto de elementos ou componentes inter-relacionados que coleta, armazena, processa e distribuem dados e informações com a finalidade de dar suporte às atividades de uma organização (planejamento, direção, execução e controle) (Silva, 2002).

1.2 Breve historia sobre o surgimento da universidade Corporativa

As universidades corporativas surgiram em momentos de grandes mudanças na sociedade, na educação e na busca de qualificação profissional. Nos Estados Unidos, nos anos 50, 60 e 70, as grandes e pequenas empresas formaram grupos para ensinar os trabalhadores/ profissionais sobre como fazer melhor o seu trabalho. Essas infra-estruturas educacionais, dentro das organizações, proliferaram em todo o país e ficaram conhecidas como universidades, institutos ou faculdades corporativas e tinham como objetivo que os profissionais estivessem a par ou adiante de todos os acontecimentos.

As primeiras Universidades Corporativas funcionavam como centros educacionais nas empresas e tinham como principais objetivos preparar os funcionários para trabalhar com novas técnicas ou atualizar práticas e formar uma força de trabalhadores educados e bem preparados que proporcionassem à empresa uma vantagem competitiva. As Universidades Corporativas revelaram-se úteis para as empresas “educarem” os seus colaboradores e para garantirem a sua competitividade no mercado.

Meister (1999) citado por Carrilho (2013, p. 22), entende que;

um dos principais objetivos da universidade corporativa é tornar o indivíduo aprendiz de um valor e de uma atividade permanente no cotidiano empresarial. Este autor concebe o papel da universidade corporativa como “fundamental para uma gestão estratégica na educação e na gestão” o que a coloca numa perspectiva de gestão de pessoas.

Assim como acontece com muitas iniciativas de gestão aparentemente originais, as raízes da Universidade Corporativa contemporânea podem ser traçadas ao longo da história da sociedade industrial.

Eurich (1985) citado por Paton et al. (2007, p. 5) relata que;

as preocupações de executivos nas primeiras organizações industriais norte-americanas com respeito ao sistema de educação pública vigente naquele país, ao constatar que o mesmo não formava o "tipo certo de pessoa", seja em termos de habilidades seja no tocante às atitudes, para trabalhar nas corporações, então em rápida expansão.

Meister (1999) já afirmava desde o século passado que os computadores antigos serviam para processamento de textos ou análise financeira, ou seja, a aprendizagem tecnológica era muito limitada, já contemporaneamente a maior parte da colaboração que virá dos colaboradores no século atual exige que usemos nossos computadores pessoais não apenas para exercer funções corporativas, mas para desenvolver nossa network, relacionamentos e as competências (p.4).

Universidade e educação Corporativa na era Digital

O avanço tecnológico no âmbito corporativo teve que se adaptar as novas condições pandêmicas onde não se poderia haver contato físico entre as pessoas, isso caracterizou em uma mudança significativa na utilização de ferramentas digitais, onde muitos colaboradores afirmam preferir o método home office pois o mesmo é muito vantajoso por não precisar se locomover, a estratégia adotada pelas organizações foi a suspensão do trabalho presencial, ou seja, o Ead se tornou a única opção, a continuidade por videoconferências, vídeos corporativos, aplicativos da empresa, slides e banners virtuais potencializou o desenvolvimento aplicado dentro de plataformas digitais por conta da pandemia.

As Instituições começaram a desenvolver habilidades e características mais orgânicas como flexibilidade com relação ao âmbito corporativo, gestores mais resilientes e criativos desenvolvem mais a rotina dos sectores melhorando a concepção das necessidades da instituição (Franco 2020 p.2). Aplicar recursos de coleta de dados analíticos possibilita desmembrar todos os resultados referentes a educação corporativa e o andamento da empresa por isso as instituições adotam essa postura avaliativa, quando bem aplicada a educação corporativa pois com as ações a distância pode se inovar na estratégia para atrair o colaborador as ferramentas digitais proporcionadas desenvolvendo a cultura e o clima organizacional da empresa (Franco 2020, p. 4).

Desenvolver novos colaboradores tem sido cada vez mais desafiador para os gestores atualmente, com as mudanças cada vez mais repentinas e o mercado de trabalho mais acirrado notamos o quanto a aprendizagem em formato eletrônico com plataformas vem como a melhor forma de se desenvolver uma aprendizagem corporativa de sucesso. O investimento da empresa para com o empregado faz com que o mesmo evolua passo a

passo, está interligado diretamente com a experiência do colaborador em aprender cada dia mais. Esse aprendizado mesmo em formato a distância permite que a empresa trabalhe seu ambiente interno pois o treinamento e desenvolvimento serve para não apenas efetivar o aprendizado, mas também alcançar os objetivos que a empresa necessita.

Capacitar colaboradores significa inovar a organização, produzir mais e melhor, apostar no seu desenvolvimento pessoal e profissional, colocando assim a empresa numa posição ascendente para o alcance dos objectivos.

Segundo Madruga Roberto na sua obra **treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa** (2018), implementar educação corporativa em uma empresa, não deve ser uma accção visando o marketing interno. O verdadeiro compromisso da educação corporativa, antes de mais, é criar uma cultura organizacional de desenvolvimento contínuo das pessoas com foco em alto desempenho. O mesmo autor afirma ainda que, a educação de pessoas gera resultados a olhos vistos e é um processo contínuo e estratégico, sendo imprescindível o envolvimento da alta cúpula da organização e que, a educação corporativa é algo extremamente actual que chegou para ficar e substituir a visão tradicional de treinamentos isolados, que apenas são utilizados para apagar incêndios de última hora. Educar organizações, contudo de forma estruturada, passou a ser a palavra de ordem.

Marisa Eboli citada por Madruga Roberto (2018, p.12), na sua obra *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*, trás os princípios da educação corporativa, isto é de escolhas organizacionais. Eis quatro dos três princípios acompanhados de práticas organizacionais:

Competitividade: Obter o comportamento e o envolvimento da alta cúpula com os sistemas de educação; Alinhar as estratégias, directrizes e praticas de gestão de pessoas as estratégias do negocio; Implantar um modelo de gestão de pessoas por competências; Conceber acções e programas educacionais alinhados as estratégias do negócio.

- **Perpetuidade:** Ser veículo de disseminação da cultura empresarial; Responsabilizar líderes e gestores pelo processo de aprendizagem.
- **Conectividade:** Adoptar e implantar a educação inclusiva, comtemplando o público interno e externo; Implantar modelo de gestão do conhecimento que estimule o compartilhamento de conhecimentos organizacionais e a troca de experiencias; Integrar sistema de educação com o modelo de gestão do conhecimento; Criar mecanismos de gestão que favoreçam a construção social do conhecimento.
- **Disponibilidade:** Implantar projectos virtuais de educação (aprendizagem mediada por tecnologia); Utilizar de forma intensiva tecnologia aplicada a educação; Implantar múltiplas formas e processos de aprendizagem que favoreçam a aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar.

Quanto as Universidades Corporativas segundo Mester citado por Madruga Roberto, na sua obra, **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das unidades corporativas**, definiu com muita propriedade 5 pilares que convergiram para a popularização das universidades corporativas:

1. A quebra na linearidade e na hierarquia das corporações, levando uma maior flexibilidade;

2. Ligar-se a valorização do conhecimento em todos os níveis, do individual ao corporativo.
3. Conhecimento ao identificar sua rápida obsolescência na actualidade.
4. Valor que é dado a aplicabilidade da habilidade a ser retida para todos os campos da vida.
5. Surgimento do panorama de educar para uma perspectiva global do negócio

Dito isto, madrugando por sua vez chegou a conclusão que o cenário de gestão de pessoas passou por uma importante mudança. Antes voltado a identificar e gerir os cargos, o actual sector volta-se a gestão de competências dos indivíduos que so estarão preparados para exercer suas funções se possuírem desenvoltura para completar os processos previstos para o desafio do cargo.

1.3 Tecnologia e a Educação Corporativa

As empresas procuram contratar profissionais avaliando competências cada vez mais específicas e percebem que estes são conceitos que não são facilmente transmitidos nos modos mais tradicionais de educação, pois exigem que o sujeito vivencie situações e desenvolva suas habilidades baseados na experiência. (Eboli, 2010 apud Eufrasio Jr. 2015).

Segundo Reis et al. (2010) citados por Nogueira e Minuzi (2021, p. 5), entende-se que;

educação corporativa o programa que integra todas as ações educacionais de uma organização voltado para desenvolver competências individuais alinhadas às necessidades do alcance das metas do negócio. Desta forma, trata-se de uma ferramenta estratégica organizacional. As companhias passam a entender que tão importante quanto ter um profissional que aprenda, é ter aquele que saiba transmitir e compartilhar esses aprendizados. Percebe-se a necessidade reter esse capital intelectual adquirido na vivência prática do dia a dia, o que principalmente com a evolução exponencial das tecnologias na indústria, com todas as atualizações e melhorias que vão sendo aplicadas, passa a exigir uma geração e atualização contínua do conhecimento, que deixa de ser só teórico e muitas vezes é criado de forma inovadora dentro da própria empresa.

1.4 O uso das Tecnologias de Informação no Processo de Treinamento

As tecnologias de informação no processo de treinamento de uma organização, surge como uma das principais ferramentas nesse processo pela celeridade com a qual as informações são passadas, economizando, ou seja, reduzindo significativamente os períodos de formação dos colaboradores de uma empresa.

Segundo Morigi (2013) diz que;

o contexto da sociedade da informação que se vislumbra, em que a mediação dos significados compartilhados passa a ser realizada mediante o auxílio de um computador, com a utilização das tecnologias de informação e comunicação, gera diferentes impactos, entre os quais uma nova forma de sociabilidade. Ela caracteriza-se pelas transformações nos processos internacionais, envolvendo novas práticas profissionais em relação às formas de gerenciamento da informação e dos serviços prestados e na interação com os usuários. Além disso, interfere na construção, na apreensão e na articulação do conhecimento na sociedade contemporânea.

Um dos aspectos importantes a ressaltar neste tema, é a evolução que as TICS tiveram com o impacto da pandemia, boa parte das empresas conseguiram dar continuidade das suas atividades graças a esse sistema de informação, e foi uma mais valia para as organizações no alcance dos objetivos por elas traçados.

Considerações finais

Um dos aspectos importantes a realçar neste tema, é a evolução que as TICs tiveram com o impacto da pandemia, boa parte das empresas conseguiram dar continuidade das suas actividades graças a esse sistema de informação, e foi uma mais valia para as organizações no alcance dos objectivos por elas traçados, não descorando dos constrangimentos criados quando não são empregues da devida forma. Esta pesquisa possui, como principal limitação, a impossibilidade de generalização de seus resultados, uma vez que a pesquisa foi bibliográfica e não qualitativa para discussão e publicação de resultados.

Sugestões

sugere-se a realização de novos estudos, focados na compreensão da inter-relação entre as abordagens, modalidades e métodos de treinamento adoptados pela UC e os resultados em termos de aprendizagem dos participantes e do desempenho corporativo.

Para que os resultados sejam satisfatórios neste caso, seria adequado que os dados fossem coletados em diversas UCs, para possibilitar a comparação dos resultados, especialmente por setor de actividade.

Referencias Bibliográficas

Pedro S. S. 2009, *Tecnologia e Sistemas de Informação, Faculdade São Luís de França. Curso de Administração 8º Período.* <https://portal.fslf.edu.br/wp-content>

Barreto A. F., Pessoa A. P. L. e Moraes C. A. O. 2022, *Universidades corporativas na era digital, xiii fateclog – os impactos das novas demandas pós-pandemia nos sistemas logísticos das organizações fatec mauá mauá/sp – Brasil*

Welter M. Z. C. e Vieira A. M. D. 2007 *Educação a distância: o uso do e-learning na educação corporativa.* Pontifícia Universidade Católica do Paraná- Brasil, <https://www.scielo.br/j/ram/a/NBrjWSWJKnbnbgfDjTTxbMth/>

Carrilho S. P. C. 2013, *O Papel das Universidades Corporativas no contexto das Políticas de Formação das Empresas: Um estudo de Caso Instituto Politécnico de Setúbal- Portugal*

Paton R. Peters G. e Quintas P. 2007 *Estratégias de Educação Corporativa: universidades corporativas na prática.* Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Brasília

Nogueira I., Minuzi N. A. 2021, *O uso de tecnologias educacionais na educação corporativa: a proposta de um modelo de ensino a distância para treinamentos de normas regulamentadoras.* Sp.- Brasil

Madruga R. 2018, *treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa-Brasil.*

Policarpo R. V. S., e Borges R. S. G. 2016, *Mudança organizacional: os efeitos dos estilos de liderança no comportamento dos trabalhadores, E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 16, n. 45.*

Barros F. G., Silveira A. J. ; Lehfel N, A. S. 2000 *Fundamentos de metodologia: Um guia para a iniciação científica.* 2. Ed. São Paulo: Mkron Books.

Milkovich G. T. e Boudreau J. W. 2000, *Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas.*

Silva, M. E. 2006, *Relações entre impacto do treinamento no trabalho e estratégia empresarial: o caso da Eletronorte. Revista de Administração Contemporânea, v. 10, n. 3,*