

Guia Completo:

Como trabalhar a educação corporativa
de forma eficiente em sua empresa



ÍNDICE

Parte I

A educação corporativa nas empresas 6

Parte II

Diagnóstico e análise dos problemas 11

Parte III

Definição de Objetivos 20

Parte IV

Formas de trabalhar a educação corporativa 24

INTRODUÇÃO

Equipe mais qualificada significa resultados mais satisfatórios. E, esses resultados surgem, não só porque as pessoas irão ter mais conhecimento da área em que atuam, mas também porque se sentem valorizadas pela empresa.

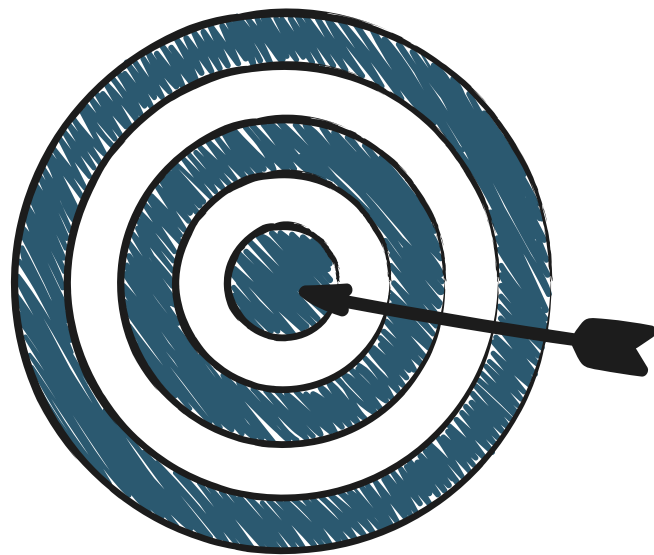
Atualmente, muitas empresas alinhadas com o desejo dos funcionários e querendo buscar resultados cada vez melhores, em vez de bonificarem seus funcionários com dinheiro, ao atingirem ou baterem alguma meta, elas oferecem cursos específicos de especialização.

Esses cursos, além de serem de extrema importância para a empresa, também são essenciais para a carreira do colaborador. O que torna a educação corporativa uma via de mão dupla rumo ao sucesso.

Os cursos de educação corporativa, normalmente são planejados pelo profissional de RH, exclusivamente para a empresa. Eles tem como função a qualificação profissional de funcionários que ocupam cargos diversos dentro da empresa, desde o setor produtivo, passando pelo administrativo, logística, vendas, dentre outros. Enfim, a educação corporativa existe para gerar resultados positivos em todos os setores da empresa.

Você pretende tirar um rendimento maior da sua equipe e fazer com que a empresa obtenha resultados excelentes?

Acompanhe agora como você pode aproveitar a educação corporativa para ter uma equipe mais eficiente e inovadora!

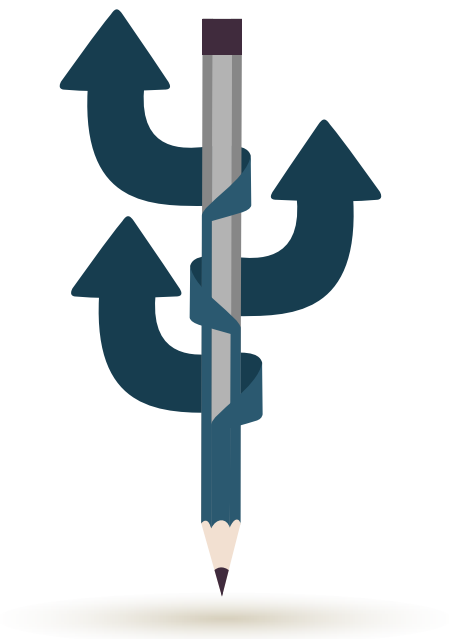


Para consulta, [aqui](#) você aprende como colocar em prática a educação corporativa em sua empresa.

1. A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS EMPRESAS

Como toda ação que uma empresa executa, a educação corporativa também visa à obtenção de resultados satisfatórios.

É uma excelente maneira de oferecer uma formação adequada para os colaboradores da empresa, com o intuito de melhorar o ambiente de trabalho e aumentar o desempenho da equipe, para que ela possa ser mais produtiva, e com isso, reduzir custos com um quadro muito grande de funcionários.



Com a educação corporativa, o profissional de RH pode qualificar seus funcionários para que eles desenvolvam habilidades essenciais dentro da empresa, como ensinar procedimentos corretos de trabalho, a manusear melhor alguns equipamentos específicos e até ensinamentos que servem para a vida deles fora da empresa, como ter uma maior qualidade de vida e dicas de alimentação saudável.

O melhor de tudo isso é que todo esse conteúdo pode ser desenvolvido através do ensino online, também conhecido como EAD corporativo, sendo esta modalidade de educação corporativa considerada uma das formas mais eficientes e dinâmicas de se trabalhar essa questão.

1.1 DEFINIÇÃO

A educação corporativa, ao contrário do que alguns possam pensar, não é um simples treinamento ou qualificação de mão-de-obra. É uma prática coordenada de gestão de pessoas e de conhecimento, tendo como objetivo beneficiar uma estratégia de longo prazo da empresa.

Além disso, esta modalidade de educação articula as características individuais e organizacionais em um contexto mais amplo na empresa, gerando um processo de grande inovação e permitindo o aumento da competitividade de seus produtos ou serviços.

No entanto, para que se alcance o sucesso esperado da educação corporativa, é preciso um grande equilíbrio, em que atenda às expectativas dos

clientes internos, ou seja, os colaboradores, identificando as realidades e respeitando as metas estratégicas da corporação. Mais do que desenvolver novas habilidades, a educação corporativa existe para desenvolver competências críticas.

1.2 IMPORTÂNCIA PARA AS EMPRESAS

Se valendo de uma analogia, sua empresa é como uma máquina. E, para que ela trabalhe perfeitamente, todas as peças precisam estar encaixadas no lugar certo, trabalharem em sintonia e “saberem” exatamente a função que exercem e a melhor maneira de exercer para que a máquina não pare. No caso, essas peças são seus colaboradores.

O mercado, em praticamente em todas as áreas e ramos de atividade, está em constante evolução, o que leva todas as empresas à acompanharem as tendências para que não sejam passadas para trás.

Com isso, o gestor de RH pode oferecer a educação corporativa como solução. Com a devida capacitação dos funcionários, ele consegue que a produtividade aumente, elevando também a capacidade de inovação, a agilidade e a flexibilidade de cada membro da equipe, o que pode gerar um maior valor agregado ao seu produto ou serviço, e um aumento significativo na receita da empresa, pois os funcionários terão maior capacidade produtiva, deixando-os mais baratos para a empresa.

E para que essas peças deem o melhor de si e consigam atingir o objetivo que sua empresa precisa alcançar, é mais do que necessário que elas sejam preparadas para isso. É aí entra a educação corporativa.

2. DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DOS PROBLEMAS/NECESSIDADE

Não podemos deixar de destacar também que a educação corporativa precisa ter seu conteúdo voltado para resultados, caso contrário, esse processo educacional não terá sentido, e sua empresa acabará gastando mais dinheiro, o que não se pode acontecer nos tempos de hoje.

O programa precisa ser focado em objetivos e resultados específicos e não apenas na simples qualificação profissional.

Para descobrir as reais necessidades que a educação corporativa precisa suprir, para que se alcance as metas desejadas pela organização, primeiro é necessário um estudo aprofundado com todos os colaboradores, clientes e fornecedores. E também dos resultados atuais que vem se mostrando.

As necessidades da organização devem ser “colocadas na mesa”, e aí sim, a partir de uma análise detalhada, deve-se começar a planejar e estruturar a implementação da educação corporativa.

Uma coisa que a empresa precisa ter em mente é: treinar não é educar. Educar é um processo permanente, que ajuda as pessoas a terem uma vida melhor a longo prazo, buscando cada vez mais novos conhecimentos

e colocando-os em prática, fazendo com que essas pessoas se desenvolvessem mais também como seres humanos.

Assim, a empresa tende a desenvolver melhor uma estratégia competitiva, onde todas as métricas e índices de desempenho devem basear-se nos seguintes itens:

- Conhecimento que já existe dentro da empresa.
- Conhecimento sobre as falhas e das novas competências críticas que têm a necessidade de cobri-las.

3. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Antes de ser implantado o programa de educação corporativa, o profissional de RH deve deixar claro quais são os objetivos a serem alcançados com ela. Para isso, é necessário que se faça uma análise externa de mercado e que se identifique as tendências que a sua empresa precisa e tem condições de seguir, para, a partir daí, elaborar uma estratégia de ensino focada em resultados claros.

Um bom exemplo disso aconteceu com a Schulz, uma indústria em Santa Catarina – SC, que antes de investir em novas tecnologias, tomou a decisão de investir na educação de sua equipe. Uma decisão que rendeu R\$12 milhões em ganhos de qualidade e produtividade, com um investimento

de apenas R\$437 mil em 4 anos. Além desses resultados incríveis, esse projeto também rendeu o Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho de 2012, deixando muitas empresas já veteranas no prêmio para trás, como a Petrobrás e a Vale. Foi o primeiro prêmio Sesi no estado.

Tendo todas essas informações em mãos, é preciso que sejam definidos os objetivos esperados com a prática da educação corporativa na empresa.

Esses objetivos podem ser diversos, como melhorar a produtividade, melhorar a qualidade dos produtos, melhorar as vendas, melhorar o ambiente de trabalho, diminuir o [turnover](#) e inúmeras outras melhorias que o profissional de RH pode implantar para tirar um maior proveito da sua equipe, gerando resultado excelentes para a empresa.

4. FORMAS DE TRABALHAR A EDUCAÇÃO CORPORATIVA NA EMPRESA

A educação corporativa precisa ser encarada como uma escola, ou até mesmo como uma universidade corporativa como muitos a chamam.

Como exige dos funcionários um horário destinado exclusivamente para o estudo, a educação corporativa trabalhada na modalidade de EAD é a melhor das opções entre as disponíveis no mercado, pois ele permite que os colaboradores realizem seus estudos de onde quiserem e na hora em que estiverem dispostos.

Outra das muitas vantagens dos cursos EAD nestes casos é o seu custo, pois acaba sendo mais baixo porque não precisa contar com um professor presente para dar aulas, nem manter um espaço físico para tal.

Se a empresa for muito grande, às vezes é preciso até mais de um professor e muitas turmas, o que acaba se tornando muito caro para a empresa, dificultando a sua implantação.

Ao trabalhar a educação corporativa com cursos online você tem a possibilidade de escalar o seu projeto e ter um alcance muito maior com menos recursos, tendo um crescimento exponencial de negócio que os treinamentos tradicionais presenciais não oferecem.

Além do baixo investimento, o EAD permite um maior engajamento do aluno e a possibilidade dele aprender no próprio ritmo. O que em aulas presenciais não permitem, pois podem ocorrer atraso na matéria dos demais alunos.

O EAD também disponibiliza para os alunos, uma série de recursos pedagógicos, como videoaulas, biblioteca virtual, gráficos, fóruns, atividades online, chat, dentre muitos outros que estimulam o aprendizado e, muitas vezes, deixam a matéria mais fácil de entender.

[Veja aqui](#) algumas das principais vantagens da educação corporativa na modalidade de EAD.

5. PRINCIPAIS ERROS COMETIDOS

Para que os resultados gerados pelo programa de educação corporativa implantado na sua empresa sejam concretos, não se pode confundir alguns conceitos. Como já mencionamos acima, treinar não é educar. A educação ajuda o desenvolvimento da pessoa como um todo, não apenas uma habilidade específica.

Outro erro que as empresas precisam é evitar é criar uma barreira, em que só o público interno da empresa tem que aprender. Estrategicamente é bom para a empresa que o conhecimento alcance os fornecedores, clientes, outras unidades de negócios e até mesmo a sociedade, de uma maneira geral.

Novas tecnologias chegam para agregar. Portanto, não tenha receio de utilizá-las e tenha uma educação mais flexível. Um formato de ensino que se baseia em 100% presencial está obsoleto. As novas tecnologias permitem que o trabalhador estude no horário que ele puder e de onde ele estiver, não ficando preso às instituições de ensino ou salas de aula.

A falta de habilidade para medir os resultados das ações é mais um item que não pode acontecer, pois toda estratégia necessita de um retorno financeiro. Caso isso não aconteça é um investimento feito em vão. Por isso a necessidade do planejamento detalhado, antes da implementação de qualquer curso.

6. COMO MEDIR O ALCANCE DOS RESULTADOS?

Após a implantação do programa de educação corporativa é necessário medir os resultados alcançados através da identificação se houve ou não melhoras no desempenho profissional e no comprimento dos objetivos.

Para realizar esta análise é preciso documentar os resultados de uma maneira que o alcance das ações seja preciso na hora em que for verificado. Não confunda essa documentação com as métricas convencionais. Para se medir os resultados da educação corporativa, não se pode se prender à autoavaliações, controle de frequência, ROI, testes de conhecimento ou taxas de conclusão. Mesmo que sejam importantes para a gestão de uma empresa, eles não dão conta de analisar a eficiência do programa.

Fique atento ao comportamento do colaborador durante o curso. As reações positivas que os colaboradores têm durante o curso não servem para medir a eficiência do treinamento e também não garantem que eles estejam de fato aprendendo.

Para que isso seja feito, é necessário que os métodos de avaliação sejam discutidos previamente entre a equipe de treinamento, o gestor do negócio e a equipe de RH. Nesta etapa deve-se considerar os objetivos gerais e específicos do curso e definir os indicadores-chave que deverão ser alcançados e impactados pelo programa.

Um dos melhores métodos para se medir a eficiência do programa de ensino corporativo é realizar o comparativo de resultados após os treinamentos, reconhecendo e controlando a influência de fatores diversos.

Ela pode ser feita baseando-se na evolução entre o tratamento atual e um anterior, com o desempenho de um e outro participante e assim sucessivamente.

A avaliação deve conter 4 aspectos fundamentais:

1. REAÇÃO:

Como os participantes reagiram diante das metodologias e conteúdos oferecidos?

2. APRENDIZADO:

O que de relevante (atitudes, conhecimentos e habilidades) para empresa e para o profissional foi aprendido?

3. RESULTADOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE PROCESSOS:

Qualidade do trabalho, a produção, os rendimentos da empresa?

4. RESULTADOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE RELACIONAMENTOS:

Os relacionamentos e outros aspectos do lado humano melhoraram após o programa?

7. PERFIS COMPORTAMENTAIS E O APRENDIZADO

Existem habilidades não cognitivas que devem ser estimuladas, uma vez que elas impactam no sucesso escolar e profissional dos alunos (ou no caso, colaboradores). Atualmente, os jovens tem dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, pois as escolas deixam de investir nas habilidades que extrapolam as matérias de sua grade curricular obrigatória.

Os perfis comportamentais são divididos em 4 grandes grupos: **executor, comunicador, planejador e analista**, que formam combinações entre si.

Agora vamos falar um pouco sobre o aprendizado de cada perfil e suas características:

- ▶ Os alunos **executores** gostam de independência, são líderes natos e aprendem com maior velocidade.
- ▶ Os **comunicadores** têm um estilo de aprendizagem dinâmico, gostam de trabalhos em grupo e se relacionam bem como os colegas.
- ▶ Já os **planejadores** gostam de organização, devem dedicar mais tempo aos estudos e gostam de um ambiente tranquilo e silencioso.
- ▶ Alunos **analistas** são muito estudiosos, têm prazer em leitura e arte, são mais introspectivos e têm tendências a ser superdotados.

A avaliação das competências sócio emocionais dos alunos leva a uma maior compreensão por parte dos educadores. Dessa forma, terão maior assertividade ao lidar com cada aluno, entendendo que eles aprendem, se comunicam e se relacionam de formas diferentes, ou seja, a aplicação de [mapeamento de perfil comportamental](#) e competências sócio emocionais traz maior assertividade no modelo didático para cada aluno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma boa educação corporativa pode trazer muitos benefícios para uma empresa, para os colaboradores e para a comunidade. Mas para isso, é necessário um planejamento muito detalhado e uma implantação bem-feita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos itens principais para que essa ação seja um sucesso é a contratação de uma plataforma EAD de qualidade, onde pode disponibilizar uma riqueza de recursos pedagógicos que garantem um ensino corporativo único e bem-sucedido.

E, vale lembrar, que um bom ensino, além de garantir melhores resultados para a empresa em todos os setores, também provocam uma maior satisfação por parte dos funcionários. Então, se sua empresa busca resultados excelentes, não hesite em investir em educação corporativa.



O Edools é uma plataforma de ensino a distância 100% brasileira, criada por pessoas que trabalham com cursos online e estavam cansados da falta de boas soluções no mercado.

Acreditamos que uma usabilidade simples para professor (instrutor) e aluno (colaborador) é parte fundamental de uma boa experiência com EAD e que tecnologia nunca deve ser uma dor de cabeça para quem produz conteúdo. Por isso, o Edools é a solução completa para publicar, gerenciar e vender cursos online.

Teste aqui gratuitamente o Edools



O RH Portal é o maior portal brasileiro para profissionais de Recursos Humanos. São milhares de artigos para Gestores de RH: Recrutamento e Seleção, Cargos e Salários, Coaching, Gestão por Competências, Avaliação de Desempenho, Testes, Clima Organizacional, Remuneração Estratégica, Avaliações Comportamentais e Treinamentos, Currículos, Consultoria em RH, Treinamento e Desenvolvimento e material variado para Departamento Pessoal.

[Acesse o site](#)



A Solides é especialista em software para identificação de perfil comportamental usado em milhares de empresas em processo de contratação, gestão e desenvolvimento de pessoas feito para profissionais de RH, Coach, educadores e treinadores.

Os principais benefícios gerados são aumento de produtividade através do ajuste adequado de perfil e função e a redução dos custos com a rotatividade.