

O ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO NA MODALIDADE DE ENSINO À DISTÂNCIA: CONCEITOS, VANTAGENS E DESAFIOS

TEACHING MANAGEMENT IN DISTANCE LEARNING: CONCEPTS, ADVANTAGES AND CHALLENGES

Rafaella Cuzzuol Nunes ¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo central, debater de maneira conceitual sobre a educação à distância no ensino de administração de empresas. Foi possível notar que o mercado contemporâneo demanda das empresas uma alta competitividade, bem como excelência na prestação de serviços, atendimento, resultados elevados e de bom desempenho para que estejam aptas a permanecer neste mercado, caso contrário, são duramente rejeitadas por ele. As empresas, por sua vez, imersas neste cenário, passam a demandar um capital humano que forme um verdadeiro contingente intelectual com base na qualidade e competência profissional. É este contingente humano que fará com que a empresa mantenha seus negócios, suas vendas, o relacionamento positivo com o cliente. Os profissionais que as empresas contratam serão capazes de determinar se sua atuação no mercado será competitiva, superior ou inferior ao que se espera. Por este motivo a educação surge como uma questão primordial para que exista a mínima possibilidade de o profissional competir por uma colocação no mercado de trabalho, ao passo que a formação em administração de empresas pode preparar o profissional para as mais diversas situações do cotidiano profissional, sendo um elemento importante para o posicionamento que este colaborador tomará na empresa. Concluiu-se que, ainda que exista muito potencial imbuído no ensino de administração com o advento do EaD e possibilitando a inclusão da população que anteriormente não possuía acesso ao ensino superior por diversas razões, tornou-se também fácil possuir um título profissional, o que cada vez mais se distancia do fato de possuir capacidade profissional para uma boa atuação no mercado. A trajetória de pesquisa empreendida neste trabalho foi capaz de fomentar uma base teórica importante, que levou ao levantamento de diversos outros questionamentos que podem ser trabalhados em estudos posteriores. A justificativa para a escolha do tema paira sobre sua intrínseca contemporaneidade, bem como na expectativa de fomentar conhecimento e desafiar o pensamento crítico da comunidade acadêmica sobre o tema. O método de pesquisa empreendido segue natureza qualitativa, com pesquisa do tipo bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Administração de empresas. Educação a Distância. Formação. Qualificação.

ABSTRACT

This work was aimed, debate conceptually on distance education in business administration education. It observed that the contemporary market demands of a high competitive companies, as well as excellence in service delivery, customer service, high results and good performance so that they are able to stay in this market, otherwise they are hard rejected by him. Companies, in turn, immersed in this scenario, begin to demand a human capital that forms a true intellectual quota based on the quality and professional competence. It is this human contingent that will cause the company to maintain its business, sales, positive customer relationships. The companies hire professionals who will be able to determine whether their performance in the market will be competitive, higher or lower than expected. For this reason education emerges as a major issue so that there is the slightest possibility of professional compete for a place in the labor market, while training in business administration can prepare professionals for many different situations of daily work, and an important element in the position that this employee will take the company. It was concluded that, although there is a lot of potential imbued in management education with the advent of distance education and enabling the inclusion of the population who previously had no access to higher education for various reasons, has also become easy to have a professional title, which increasingly moves away from being in possession of professional capacity for good performance in the market. The research trajectory undertaken in this study was able to foster an important theoretical basis, which led to the lifting of several other questions that can be addressed in future studies. The rationale for the choice of subject hanging over its very contemporary, and in anticipation of fostering knowledge and critical thinking challenge the academic community on the subject. The research method undertaken following qualitative, with the bibliographical research.

KEYWORDS: Business Administration. Distance Education. Training. Qualification.

¹ Mestre em Ciências Empresarias pela Faculdade de Ciências Empresarias The Grendal College And University

INTRODUÇÃO

A educação a distância (EaD) no Brasil, há pouco tempo era considerada uma modalidade de ensino encarada com desconfiança, especialmente em cursos de nível superior. Hoje, com o desenvolvimento de tecnologias de informação e a comunicação, foi possível o crescimento desta modalidade, reduzindo os preconceitos.

Legalmente, o ensino à distância no Brasil passou a fazer parte oficialmente do sistema educacional através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 9.394/96.

São diversos os conceitos atribuídos a EaD. O Ministério da Educação (MEC), caracteriza a educação a distância no artigo 1º do decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005 que diz:

Art. 1º Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação a distância como a modalidade educacional na qual a mediação didática-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades em lugares ou tempos diversos. (MEC, Decreto nº 5.622/05).

Uma das principais diferenças entre a modalidade de ensino à distância e a presencial, é a separação geográfica e espacial dos participantes. O conhecimento não está mais restrito à sala de aula presencial, sendo possível aprender e construir novos saberes através da internet, nos ambientes virtuais de aprendizagem. Para diminuir a sensação de distanciamento, é importante utilizar os recursos existentes de forma adequada.

Na EaD, a autonomia do aluno se destaca em diferentes situações. Entre elas, o fato de definir o melhor local, estudar de acordo com seu ritmo e seu estilo de

aprender. Essa característica também é fortalecida pelo fato de o aluno ter que gerenciar mais seu aprendizado.

OBJETIVOS: GERAL E ESPECÍFICOS

O trabalho tem como objetivo geral, debater de maneira conceitual sobre o ensino de administração na educação à distância, traçando um paralelo entre o ensino, a educação corporativa e os benefícios que o conhecimento pode trazer para o desempenho da empresa. Serão os objetivos específicos:

- Conceituar o cenário da educação à distância;
- Compreender a importância da educação em administração e da educação corporativa;
- Debater sobre as vantagens da empresa com a implantação de programas educacionais.

JUSTIFICATIVA

O presente estudo justifica-se, pois pretende contribuir para o âmbito acadêmico oferecendo uma visão diferenciada sobre o tema e ampliando o material teórico, que poderá ser utilizado no desenvolvimento de estudos e pesquisas posteriores.

Além da relevância acadêmica, a pesquisa servirá como fonte de informações para o âmbito social ao oferecer dados relevantes para o público de interesse.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com o dicionário Michaelis, o termo educação vem do latim *educatio*, que é o ato ou efeito de educar; aperfeiçoamento das faculdades físicas intelectuais e morais do ser humano; disciplinamento, instrução, ensino; processo pelo qual uma função se desenvolve e se aperfeiçoa pelo próprio exercício; formação consciente das novas gerações segundo os ideais de cultura de cada povo; civilidade; delicadeza; cortesia; consiste em formar hábitos e atitudes que promovam o desenvolvimento harmonioso

do corpo humano, mediante instrução sobre higiene corporal e mental e mediante vários e sistemáticos exercícios, esportes e jogos.

O dicionário Priberam da Língua Portuguesa define educação como o conjunto de normas pedagógicas tendentes ao desenvolvimento geral do corpo e do espírito; conhecimento e prática dos usos da gente fina; instrução, polidez, cortesia.

Assim, percebe-se que educação é um conjunto de práticas que buscam o desenvolvimento intelectual, físico e emocional do indivíduo.

Pacievitch (2009) afirma que a história da educação faz parte da história da cultura e da história geral. Em cada período histórico, a educação atendeu a objetivos, que satisfaziam à política da época, por isso que para entendê-la completamente, precisa estar inserida no contexto histórico.

O autor explica ainda que as principais fases da história da educação são:

EDUCAÇÃO PRIMITIVA

Mesmo não havendo documentos, acredita-se que ocorria de forma espontânea, onde as crianças ou jovens aprendiam por imitação, ao observarem os mais velhos em suas atividades elementares, que eram a pesca, a caça, a agricultura, etc. A observação de fenômenos meteorológicos, rituais sagrados e a preparação para a guerra, com o passar dos séculos, passaram a fazer parte da educação dos jovens, que para isso precisavam ser treinados.

EDUCAÇÃO ORIENTAL

Escrita sistematizada criada no oriente, associada à organização social, levou a criação de escolas e mestres em alguns dos países orientais. No Egito, as crianças frequentavam a escola elementar a partir dos 6 ou 7 anos, onde aprendiam a ler, escrever e contar, isso para o povo. Havia as escolas superiores ou

eruditas, que além do elementar, ensinavam astronomia, matemática, música, poesia, etc., para os filhos dos funcionários.

A educação entre os hebreus, baseada nos livros sagrados Tora e Talmud tinha duração de 10 anos, dos 8 aos 18 anos. Entre os hindus, a educação era privilégio das castas superiores, e geralmente os pais eram responsáveis pela educação dos filhos, como base nos textos Vedas. Na China, a educação sistematizada só ocorreu a partir do período imperial, por volta do sec. V a. C., e dividia-se em elementar, para o povo, e superior para os funcionários mandarins.

EDUCAÇÃO CLÁSSICA

Surge entre os séculos V a. C. e V d. C., na Roma e Grécia antigas, que mesmo sendo bastante parecidas, apresentam pontos bastante divergentes. A educação grega teve quatro períodos, com características bem definidas:

- Heroica, com os poemas homéricos;
- Cívica, com Atenas e Esparta;
- Clássica/humanista, com os filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles;
- Helenística/enciclopédica, com a cultura Alexandrina.

A educação romana teve três períodos principais: heróico-patricia (V – III a. C.); de influência helênica (III – I a. C.); e Imperial (I a. C. – V d. C.).

EDUCAÇÃO MEDIEVAL

Surge com quando o cristianismo alcança toda a Europa (V – XV d. C.), tem um caráter essencialmente religioso, dogmático, predominando matérias abstratas, literárias, com prejuízo a educação intelectual e científica. Utiliza o latim como língua única.

EDUCAÇÃO HUMANISTA

Após o período da Renascença, no século XV, surge à educação humanista, versão do conhecimento greco-romano, dando espaço ao desenvolvimento do pensamento livre e crítico. Nesse período as matérias científicas retornam ao currículo, são estudados o latim e o grego e os exercícios físicos são valorizados.

EDUCAÇÃO CRISTÃ REFORMADA

No século XVI surge a reforma religiosa, resultando numa educação cristã reformada, tanto católica, como protestante. A educação católica pós-renascença, foi marcada por um movimento conhecido por contrarreforma. As ordens religiosas, destacando-se os jesuítas, foram as responsáveis por disseminar o cristianismo por meio da educação durante séculos.

EDUCAÇÃO REALISTA

Com base na filosofia e nas ciências de Galileu, Copérnico, Newton e Descartes, as chamadas ciências novas, a educação realista dá início aos métodos de educação modernos.

EDUCAÇÃO NATURALISTA

A partir das ideias de Jean-Jacques Rousseau, a educação naturalista teve influência decisiva à educação moderna. Para Rousseau, a liberdade, a atividade pela experiência, a diferença entre a mente da criança e do adulto, deixando a criança de ser vista como um adulto em miniatura, e passou a ser vista como um ser em desenvolvimento.

Assim, surge uma educação integral, atendendo aos aspectos físicos, intelectuais e morais. Mas, para Rousseau, para cada aluno deveria haver apenas um educador. Suas ideias inspiraram vários pensadores e educadores, entre eles Pestalozzi.

EDUCAÇÃO NACIONAL

Ideia com origem na Revolução francesa, no século XVII, a educação nacional pressupõe a responsabilidade do Estado para o estabelecimento da escola primária universal, gratuita e obrigatória, visando à formação da consciência patriótica.

Atualmente, fala-se em educação democrática, pois se pressupõe que, na grande maioria dos países ao menos a educação primária já seja universal, gratuita e obrigatória.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Lakatos e Marconi (1996, p. 15) definem que “pesquisar não é apenas procurar a verdade; é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos”. Através desta ótica é possível notar que a pesquisa é algo mais amplo do que se imagina em um primeiro momento. A pesquisa não se identifica apenas como um processo de investigação, sua finalidade é possuir uma compreensão mais profunda sobre o tema levantado e sobre a questão que direciona a pesquisa.

Ainda de acordo com as autoras, a pesquisa necessita de um planejamento organizado e detalhado, que contemple as etapas que se pretende cumprir e observar durante seu desenvolvimento, tal como a seleção do tema, a definição do problema, o processo que será adotado para a coleta e como serão feitas as análises e tratamentos de dados, bem como a apresentação dos resultados.

Sobre o método de pesquisa, Fiorese (2003, p. 27) explica que é necessário optar por um em qualquer pesquisa que se disponha a realizar. A escolha do método acaba por validar o resultado final da pesquisa. Sendo assim, o autor define: “O método (metodologia) é o conjunto de processos pelos quais se torna possível desenvolver procedimentos que permitam alcançar um determinado objetivo”.

Segundo Santos e Candeloro (2006) existem duas naturezas diferentes para uma pesquisa

metodológica: a qualitativa e a quantitativa. A seguir, as definições segundo os autores:

“A pesquisa de natureza qualitativa é aquela que permite que o acadêmico levante dados subjetivos, bem como outros níveis de consciência da população estudada, a partir de depoimentos dos entrevistados, ou seja, informações pertinentes ao universo a ser investigado, que leve em conta a ideia de processo, de visão sistêmica, de significações e de contexto cultural. [...] A pesquisa qualitativa é a que tem o objetivo de mensurar algumas variáveis, transformando os dados alcançados em ilustrações como tabelas, quadros, gráficos ou figuras. [...] Em geral, o instrumento de levantamento de dados mais adequado a este tipo de pesquisa é o questionário, em que questões fechadas correspondem a respostas codificadas”. (SANTOS eCANDELORO, 2006, p.71-72).

Neves (1996, p. 1), define a pesquisa qualitativa como “[...] *um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tendo por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social [...]*”.

De acordo com Moreira (2002, p. 55):

- 1ª) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave.
- 2ª) A pesquisa qualitativa é descritiva.
- 3ª) Os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e o produto.
- 4ª) Os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente.
- 5ª) O significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa.

É possível notar que quando se trata da pesquisa qualitativa não há pretensão de conceber dados numéricos e manipuláveis, tampouco fórmulas

matemáticas e criação de gráficos e tabelas que compilam dados colhidos durante a pesquisa.

Oliveira (2002) debate que existem problemas e hipóteses que só podem ser investigados por uma metodologia quantitativa, enquanto outros só podem ser realizados por metodologia qualitativa. Ainda, segundo o autor, o tratamento qualitativo de um problema justifica-se pelo fato de esclarecer a relação de causa e efeito do fenômeno e conseqüentemente ser adequado para se chegar à verdade e razão.

A natureza escolhida para a criação deste trabalho é qualitativa, buscando levantar informações teóricas. A metodologia de pesquisa seguirá o método fenomenológico que, como determina Husserl (1990) consiste em uma metodologia que não se enquadra nem como dedutiva e nem como indutiva, de modo que suas atribuições consistem na descrição direta da experiência do modo como ela é, assim sendo, a realidade se constrói de maneira social e passível de entendimento e interpretação de cada indivíduo, ao passo que nunca será única, existindo tantas realidades possíveis, quanto possíveis forem suas interpretações.

A pesquisa seguirá a metodologia exploratória, com a utilização de bibliografia como procedimento de pesquisa. Segundo Gil (2008), a pesquisa exploratória pode envolver o levantamento bibliográfico ou entrevistas. Neste caso, elegeram-se o levantamento bibliográfico, que ainda de acordo com autor, consiste no desenvolvimento de uma pesquisa embasada em material já existente, especialmente livros e artigos científicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Laudon e Jane (2004) para que haja uma administração dos sistemas de informação eficiente, a cultura da informação é um elemento crucial, já que se relaciona intrinsecamente e forma a própria cultura organizacional de uma empresa.

Ainda segundo os autores, para que esta relação ocorra, é preciso que haja o alinhamento de fatores tecnológicos com a realidade organizacional no que concerne à informatização de ações reais do cotidiano da empresa, com a informatização de processos, transmitindo para o ambiente virtual as operações ocorridas no ambiente físico.

Os autores também explicam que tal fator possui um impacto tamanho sobre a cultura organizacional, uma vez que esta também pode ser influenciada pela cultura da informação, onde o computador e as redes de computadores, bem como a tecnologia em dispositivos móveis, passam a permear todo o ambiente organizacional, possibilitando a mobilidade, agilidade e atuação na troca de informações.

Laudon e Jane (2004) explicam que estas informações precisam ser transmitidas cada vez com maior rapidez e precisão, já que são grandes responsáveis por auxiliar durante os processos de tomada de decisão, podendo também colaborar de maneira direta sobre os resultados alcançados pela organização.

Rossini (2006) também explica que, a fim de compreender qual é o papel do administrador de sistemas de informações, é preciso manter em mente dois conceitos centrais, o primeiro é o de administrador, como um todo, e o segundo é o de sistemas de informações, de maneira geral.

O autor explica que o administrador, em oposição ao operador, seja qual nível hierárquico ocupar dentro da organização, se ausenta de atividades de operação, tem sim como função a liderança e coordenação dos colaboradores responsáveis por operar, visando assim direcionar os esforços deste grupo no intuito de atingir uma mesma finalidade.

Laudon e Laudon (1996) acreditam que, ao tratar da administração ou do administrador é preciso lembrar sempre que o administrador lida diretamente com as pessoas da organização, induzindo-as a produzir.

O autor complementa ainda que os sistemas de informação não possuem um único conceito aceito e é difundido universalmente.

Rossini (2006) explica que os sistemas de informação podem se verter de duas maneiras igualmente estratégicas no ambiente organizacional: a primeira é quando são destinados no sentido de oferecer subsídio para tomadas de decisão administrativas; o segundo quando atuam no auxílio para as tomadas de decisão operacionais, isto é, quando suportam as ações que são executadas diretamente pelos operadores da empresa.

Assim, o autor complementa dizendo que, compreendendo que a principal atribuição de um administrador é liderar a fim de direcionar sua equipe para a operação de ações que culminarão na mesma finalidade, e que esta, por sua vez consiste em assegurar que a circulação de informações alcance a excelência, visando assim à sobrevivência da empresa.

Laudon e Jane (2004) constata então que a administração de sistemas de informação trata-se de uma ação de cunho administrativo que passa a se doutrinar por um escopo mais amplo, que se encontra por sua vez, inserido no planejamento estratégico da informação.

O documento suprarreferido se configura como um plano a fim de traçar metas de sobrevivência organizacional, que demanda que a informação seja plena, ou seja, que se apresente de maneira precisa, em tempo certo, lugar certo e no formato certo. O dito planejamento então será o resultado de um desdobramento no sentido de alcançar o objetivo de sobrevivência.

Rossini (2006) explica que, para que o plano seja colocado em ação e atinja suas metas, devem ser empreendidos uma série de meios e causas que o permeiam, formando então o sistema de informação, que resultará na excelência da informação que a empresa deseja.

O papel então do administrador da informação é justamente o de gerenciar todas as causas que colaboram para que a finalidade seja atingida. Assim, cabe também a este profissional o desafio de compreender quais informações precisam circular no sistema, além do mecanismo que deve ser empreendido no sentido de fazê-las fluir e articular umas com as outras. Em conclusão, o papel do administrador dos sistemas de informação é elevar a eficácia das ações gerenciais (ROSSINI, 2006; LAUDON; JANE, 2004).

Marchand (1997) explica que cada empresa possui então uma cultura, sendo que, a da informação é crucial no sentido de modificar aspectos organizacionais que demonstram necessidades de melhorias a fim de se desvencilhar de ameaças do ambiente interno ou externo, ou ainda na tentativa de encontrar oportunidades nestes mesmos ambientes.

O autor determina que a cultura da informação será então o conjunto de ações, valores e comportamentos que a empresa apresentará e que terão potencial de impactar o comportamento das pessoas da organização, bem como suas maneiras de aprender, avaliar, colher, organizar, processar, comunicar e utilizar a informação.

Deste modo, a cultura da informação trata de como os recursos humanos da organização lidará com as informações que recebe, bem como o peso e a relevância que darão a esta informação. O autor ainda lembra que a cultura da informação não trata somente de uma vertente da cultura organizacional, mas sim corresponde a um grupo específico que compõe esta cultura.

Laudon e Jane (2004) complementam dizendo que a ausência de uma cultura da informação bem estruturada, integrada à ausência de uma visão única sobre a importância que a informação possui para a empresa, tendem a oferecer dificuldades para que esta organização encontre um meio eficaz no modo como seus colaboradores recebem, organizam, processam e realizam todas as demais etapas da informação.

E concluem dizendo que, quando uma organização possui problemas em sua área de informação, demonstra que não existe uma efetividade e tampouco capacidade de lidar com esta, o que pode culminar em dúvidas e ineficácia no modo de obter os resultados que podem ser abarcados através da utilização adequada da informação.

De acordo com Sashkin e Kiser (1994) uma gestão eficiente deve ter com base a teoria da qualidade total, onde se vale de instrumentos técnicos, foco no cliente e cultura organizacional. Os autores também acreditam que existem alguns elementos básicos para seguir a doutrina desta cultura, sendo estes: informações no sentido de otimizar processos; autoridade em igual medida à responsabilidade; resultados recompensados; cooperação; estabilidade para os colaboradores; justiça; remuneração adequada; e, participação dos colaboradores no capital.

Em suma, os autores querem dizer que a primeira regra da cultura da informação é utilizar as informações com a finalidade de otimizar processos, ao invés de utilizá-las a fim de manter julgamentos e controle sobre as pessoas da organização.

Rossini (2006) expõe que outra questão decorrente sobre cultura da informação é se existem diversos tipos da mesma, ao passo que responde com a afirmativa de que, cada empresa deve possuir uma cultura da informação que se adeque a seu perfil, o que pode ser determinado por conta de dois principais fatores: nível de incertezas sobre as informações vindas do mercado; e, nível de complexidade das informações sobre produtos e processos.

Costa (2001) por sua vez, acredita que para determinar a cultura da informação mais adequada para cada empresa, basta encontrar as respostas para duas questões simples: O nível de incerteza de informações sobre o mercado é elevado ou baixo? O nível de complexidade da informação sobre produtos e processos é elevado ou baixo?

Quando se responde tais questões, será possível determinar qual é a cultura da informação que melhor se adequa ao perfil da organização, ao passo que será possível, por meio dela, assegurar sua sobrevivência. Assim, a cultura mais adequada, na concepção de Costa (2001), consiste no modo como as pessoas da organização irão avaliar, colher, organizar, processar, comunicar e utilizar as informações que recebem da maneira mais alinhada com as estratégias da empresa, de acordo com suas metas.

Sashkin e Kiser (1994) finalizam dizendo que um dos aspectos vitais para o estabelecimento de uma cultura organizacional é justamente a relação com a informação, os autores acreditam que estas devem ser utilizadas no sentido de otimizar as operações da empresa e não para utilizar como meio de julgamento e controle sobre as pessoas. Este aspecto é importante e deve ser encarado como a primeira regra desta cultura da informação.

Ulrich (2000) explica que uma das aplicações que vem sendo atribuídas ao TI é a possibilidade de informatizar todos os processos que envolvem os mais diversos setores organizacionais, desde a gestão de pessoas até a gestão financeira, de modo que os sistemas são geralmente reconhecidos como uma das mudanças mais significativas os serviços do setor dentro dos últimos anos. No departamento de gestão de pessoas, por exemplo, Teuke (2001) explica a utilização do RH auto atendimento, que tem como finalidade criar uma zona de interação que visa integrar os líderes das organizações. Formado por três zonas, a primeira trata de conectar o funcionário à organização, onde terá acesso aos serviços básicos relacionados à documentação.

A zona seguinte, como o autor define, trata de conectar os funcionários com os outros, de modo que a democratização, conhecimento e a socialização entre estes fiquem facilitada e permeie o ambiente organizacional. Então, formam-se os instrumentos de conhecimento da administração de pessoas.

A terceira zona, como afirma Teuke (2001) liga os funcionários às suas tarefas profissionais, de modo que as ferramentas, informações e aplicações para a realização de cada tarefa ficam disponíveis nesta zona. O autor ainda determina que pode existir uma quarta zona, com a finalidade de ligar o funcionário à sua vida externa e assim, algumas empresas podem possibilitar que o funcionário se comunique e organize tarefas que estão fora de sua alçada profissional.

De acordo com Marcucci (2002) para compreender as contribuições do TI na gestão de empresas, é preciso partir da premissa de que existe todo um cenário de competitividade para que as empresas criem valor, bem como a postura da gestão empresarial e assim, a tecnologia da informação neste contexto pode ser abordada por meio de três visões:

- Ganho de eficácia operacional;
- Redução de custos;
- Aquisição, tratamento e difusão de conhecimento.

Marcucci (2002) explica então que estes elementos podem ser traduzidos em dimensões que são capazes de impactar os processos de gestão. O autor prossegue dizendo que algumas experiências demonstram que estes elementos podem afetar positiva e negativamente, dependendo do alinhamento das soluções de TI que são adotadas para as ferramentas gerenciais e os recursos que a empresa possui.

Estes fatores acabam doutrinando o processo de produção das empresas e, de certo modo, culminam em outros quatro aspectos que podem caracterizar o cenário descrito:

- Sistemas de gestão de pessoas;
- Tecnologia da informação;
- Pessoal e cultura organizacional;
- Ambiente de competitividade.

O autor ainda explica, por meio da figura a seguir, que é possível verificar o contexto onde a TI se insere em uma organização:

FIGURA 4: Cenário de implantação das soluções de TI



FONTE: Marcucci, 2002.

O autor ainda explica que o TI para a gestão de empresas passa por evoluções contínuas e, por conta disto precisa manter conhecimento sobre as novidades existentes e as tendências deste setor. Assim, a tecnologia da informação por certo não pode ser considerada uma solução definitiva para toda a gestão da empresa, contudo, pode ser encarada como uma alternativa importante e que necessita de uma dedicação tamanha, bem como de investimento e de tempo. (MARCUCCI, 2002).

O autor complementa que a demanda por estes investimentos se faz necessária, porque os resultados que originam das soluções oferecidas pelo TI consistem na maior parte, de fatores somados que formam em conjunto uma ótica de soluções empresariais que se deseja implantar na organização, assim como o êxito do processo também dependerá da disposição de investimento que a empresa demonstrar.

Marcucci (2002) explica também que uma máxima empregada entre os profissionais da área, que mantém uma fórmula comum de apresentação para os empresários interessados nos serviços de TI, que consiste em: Tecnologia nova + empresa antiga = empresa antiga mais cara.

Através desta ótica é possível notar que, quando se trata da implantação de sistemas com o objetivo de reduzir os custos e otimizar o desempenho operacional na gestão de empresas, pode-se partir do princípio de que, primeiramente deve-se compreender a existência de novas tecnologias como ferramentas

transformadoras do ambiente organizacional. (MARCUCCI, 2002).

O autor ainda acredita que, em vista desta noção, é possível desmembrar o processo de implantação do sistema em duas partes:

A primeira trata-se da delimitação e elaboração do plano de negócio – aqui trata-se do business case, onde a finalidade principal doutrina-se por duas questões primárias: por que investir em TI? Qual é a relação com a gestão de pessoas?

Assim, Marcucci (2002) explica que para a elaboração do plano de negócios é preciso, antes de mais nada, que se mantenham claros os seguintes aspectos:

- Os objetivos e a estratégia da empresa;
- Os objetivos e as estratégias da gestão de pessoas da empresa;
- A gestão organizacional e a educação corporativa;
- O modelo do gerenciamento de pessoas adotado;
- Avaliação do cenário global da empresa para a implantação da tecnologia da informação;
- Calcular investimentos e retornos esperados.

O segundo ponto que o autor expõe é a transformação da função de gestão de pessoas e da empresa – isto para que seja possível fazer a delimitação de um modelo gerencial a ser adotado para a gestão de pessoas dentro do plano de negócios. É preciso que se tenha compreensão dos aspectos:

- Quais são os produtos e os serviços que necessitam ser entregues e para quem será feita a entrega;
- Quais os processos e os projetos que serão necessários para que isto ocorra;
- Como se deve organizar os processos e as pessoas de maneira adequada para tal;
- Qual a tecnologia envolvida e qual seria uma opção tecnológica interessante para substituir a atual; e,
- Qual é o perfil das pessoas envolvidas que serão responsáveis por esta modificação.

Marcucci (2002) explica então que a tecnologia figura sempre no âmbito empresarial como um instrumento importante, até mesmo fundamental em alguns casos, além de ser também um facilitador de processos bastante interessante para mediar o relacionamento entre organização e colaboradores.

O autor aponta ainda que outro fator positivo da implementação do TI na gestão de pessoas consiste no exercício dos recursos humanos, com relação à avaliação de alterações nos fluxos de trabalho, nas responsabilidades de cargos por conta de promoções, durante o processo que engloba a implantação tecnológica, etc. Tanto que o autor confirma que especialistas na área podem ainda envolver-se em programas empresariais que se destinam à capacitação de colaboradores, como a educação corporativa, que vem sendo implantada em muitas empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das pesquisas realizadas com o objetivo de compor o presente trabalho, foi possível compreender que a educação profissional na contemporaneidade é um elemento de extrema importância para agregar valores e competências à trajetória de um trabalhador, além de se tornar cada vez mais uma demanda urgente do mercado de trabalho.

Levando em consideração ainda o cenário de uma sociedade cujos pais e mães de família não tem possibilidade de dedicar-se tão somente aos estudos para que somente depois se dediquem à busca de trabalho, surge uma modalidade de educação que veio contribuir com esta realidade: os cursos de graduação, pós-graduação e profissionalizantes de EaD, que se encontram com as necessidades destes novos profissionais em busca de capacitação, sem tomar-lhes todo o tempo de aulas presenciais.

A falta de profissionais qualificados para ocupar cargos em empresas leva à necessidade do mercado de

trabalho por capacitação, fazendo com que muitas organizações passem então a enxergar no ensino superior uma oportunidade de negócio rentável. Este fator, por sua vez, culminou em uma infinidade de institutos e faculdades que oferecem cursos superiores de especialização, graduação ou mesmo de ensino profissional na modalidade à distância.

É preciso pensar que a educação é um elemento importante para o crescimento profissional do indivíduo, bem como sua busca de objetivos passa a ser alcançada por meio do desenvolvimento que teria de ser uma meta no decorrer do curso de qualificação, preparando de fato este profissional para as situações técnicas, lógicas e críticas de seu cotidiano profissional.

Neste sentido, com vistas à otimização de seus processos administrativos, muitas empresas tomam a responsabilidade da capacitação de seus colaboradores para si e empreendem a educação corporativa, por meio de universidades corporativas que direcionam o ensino justamente para os métodos da empresa em questão. Para além, nota-se ainda que a formação em administração de empresas, tanto em nível técnico quanto superior, tendem a fomentar no indivíduo uma consciência geral que pode ser útil para sua atuação e inserção no mercado de trabalho, contribuindo para o fomento de um pensamento lógico, crítico e analítico de situações cotidianas que determinarão sua excelência ou fracasso como profissional.

A questão, porém, que se torna evidente dentro desta trajetória sobre a educação profissional/superior, paira sobre a questão da comercialização da educação, um negócio que passou a se atribuir de um caráter que pode até mesmo desvirtuar sua finalidade social, cultural e fomento de conhecimento.

Para que a educação em administração de empresas e todas as demais áreas do ensino superior cumpram seu papel de formar profissionais competentes, conscientes, capazes de suprir as demandas das empresas de maneira plena, com

resultados e gerar competitividade, primeiramente seria necessário reformular todo o processo da educação no Brasil. Partindo de conteúdos, formação de professores, infraestrutura escolar, desde o ensino infantil até graduações, pós-graduações, mestrados e doutorados.

Cabe neste ponto as ideias que Paulo Freire trabalhou em praticamente todas as suas obras, consideradas um cânone pedagógico contemporâneo, a ideia da educação para a libertação do ser humano, a pedagogia da autonomia, fomentar conhecimento para criar cidadãos conscientes, presentes, responsáveis, capazes, não somente no simples fator de comercializar e transferir conteúdos pré-concebidos, mas trocar experiências, valorizar vivências, problematizar o ensino para criar nos indivíduos o desafio de sua resolução.

Enquanto a educação brasileira não se permear destes ideais em todos os seus níveis de ensino, o EaD, que surge como um advento facilitador do fomento de conhecimento, bem como o ensino de maneira geral, não podem ser considerados cumprindo suas finalidades concretas e reais. Falta consciência da sociedade, do governo, do cada um para o todo, afinal educação é uma responsabilidade social, um direito, um dever de todos, para todos os níveis de ensino.

Conclui-se então que tanto o objetivo geral quanto os específicos foram alcançados. Deu-se o primeiro passo em direção a um campo de estudos que ainda possui inúmeras oportunidades de abordagem e aprofundamentos. Além do conhecimento, fomentou-se ainda um estímulo pelo aprofundamento do tema que pode ocorrer em estudos posteriores, talvez com uma nova abordagem de linha de pesquisa que possibilite resultados mais concretos e específicos, servindo como um instrumento ainda mais concreto de contribuição acadêmica.

REFERÊNCIAS

ALBERTIN, A. Comércio eletrônico: benefícios e aspectos de sua aplicação. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, Volume 38, n.1, p. 52-63, Jan./Mar. 1998.

ALMEIDA, D. O mediador da escola. NOVA ESCOLA. Editora Abril. Ano XXIV. Nº220. Março de 2009. Ministério da Educação FNDE.

ARAÚJO, I. L. Introdução à filosofia da ciência. Curitiba: Editora da UFPR, 1993. BARTHES, Roland. Aula. Trad. de Leyla Perrone-Moisés. São Paulo: Cultrix, 1978.

BELLONI, M. L. Educação a Distância. Campinas: Autores Associados, 2001. BOOG, G.G. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: MakronBooks, 2001.

BORINELLI, Márcio Luiz. A identificação do ciclo de vida das pequenas empresas através das demonstrações contábeis. 1998. 167 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

BLOIS, M.; MELCA, F. Educação corporativa: novas tecnologias na gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Edições Consultor, 2005.

CANDIDO, A. A formação da literatura brasileira: momentos decisivos. 4. ed. São Paulo: Martins, 1971.

CARNEIRO, J. L. et al. WatchMeAndLearn: Um Portal Colaborativo para Suporte a Educação Através de Vídeos Criados em Tempo Real. In: Anais do Workshop de Informática na Escola. p. 1401-1404. 2010.

CARVALHO, M. de L. R. da S. A função do orientador educacional. São Paulo: Cortez & Moraes, 1979.

CEZAR, K. M. M.; RIBAS, J. R. Educação a distância nas universidades corporativas. XIII Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru/SP, 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/769.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

CHERMANN, M.; BONINI, L. M. Educação a Distância: Novas Tecnologias em Ambientes de Aprendizagem pela Internet. São Paulo: Universidade Braz Cubas, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2006.

CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONCEIÇÃO, L. F. Coordenação Pedagógica: princípios e ações em formação de professores e formação do estudante. Porto Alegre: Mediação, 2010.

CONTE, A. C. C.; SCHNEIDER, E. J. Educação Corporativa: Empresa, lugar de trabalhar e crescer. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, s/d. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-04.pdf>>. Acesso em: mai. 2015. COSTA, Manuel Antônio Meireles da. Sistemas de Informação: quesitos de excelência dos sistemas de informações operativos e estratégicos. V. 1.

Série: Indicadores Gerenciais. São Paulo: Arte & Ciência, 2001.

COSTA, A. C. A. da. Educação corporativa: um avanço na gestão integrada do desenvolvimento humano. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

DRUCKER, P. F. O Melhor de Peter Drucker: o homem, a administração e a sociedade. São Paulo: Ed. Nobel, 2001.

DUART, J. M., LUPIAÑEZ, F. Procesos Institucionales de Gestión de la Calidad del E-learning en Instituciones Educativas Universitarias. España, 2003. EBOLI, M. Educação corporativa como vantagem competitiva. Artigo publicado em 2000. Disponível em: <<http://www.hsm.com.br/artigos/educacao-corporativa-como-vantagem-competitiva>>. Acesso em: 15 dez 2014.

FARB, D. e GEE, D. Link to Learn: E-learning Initiatives, Enhanced by Traditional Classroom Tools, Can Help Your ROI Make the Grade. *Managed Healthcare Executive*, v. 15, p. 38, March, 2005.

FIGLIANO, R. Metodologia da pesquisa: como planejar, executar e escrever um trabalho científico. João Pessoa: EDU, 2003.

FREIRE, P. Pedagogia do oprimido. 45ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007. GADOTTI, M. História das ideias pedagógicas. 8ª ed. São Paulo: Ática, 1999. GARCIA, Jaiter Ribeiro. Relato de Experiências em Educação à Distância do SENAC de São Paulo. Palestra Proferida na IV Jornada Catarinense de Tecnologia Educacional, Florianópolis-SC, 12 set. 2002. GIL, A. L. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. HUSSERL, E. A Ideia da Fenomenologia. Tradução: MORÃO, A. Lisboa: Edições 70, 1990.

ILHA, F.R. da S.; KRUG, H. N. O significado da educação escolar para professores de educação física em diferentes redes de ensino. Artigo publicado em 2009. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/educacao/redesdeensino.asp>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

KRAEMER, M. E. P. Universidade corporativa como alavanca da vantagem competitiva. Artigo publicado em 2004. Disponível em: http://www.degerencia.com/articulo/universidade_corporativa_como_alavanca_da_vantagem_competitiva>. Acesso em: 15 dez. 2014.

LAJOLO, Marisa. O que é literatura. São Paulo: Brasiliense, 1981 (Col. Primeiros Passos).

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LAUDON, K. C. S.; LAUDON, J. P. Management of information systems: a contemporary perspective. [S.l.]: MacMillan, 1996.

LAUDON, K. C. S.; JANE, P. Sistemas de informações gerenciais: administrando a empresa digital. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

LE BOTERF, G. Desenvolvendo a Competência dos Profissionais. Porto Alegre: Artmed, Bookman, 2003.

LEIFHEIT, M.; NASCIMENTO, L. Análise de um curso a distância que utilizou uma nova ferramenta de courseware chamada moodle. Monografia (Graduação) Cinted, UFRGS, Porto Alegre, 2005.

LIBÂNEO, José Carlos. Adeus professor, adeus professora? São Paulo: Cortez, 2003.

MARION, K. Educação corporativa. Artigo publicado em 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/educacao-corporativa/51529/>>. Acesso em: 15 dez 2014.

MARTINS, H. G. Estudos da Trajetória das Universidades Brasileiras. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro/ COPPE, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica: elementos de estatística aplicada: normas legais: benefícios. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MAYRING, Philipp. Qualitative Content Analysis. In: FLICK, Uwe; VON KARDOFF, Ernst; STEINKE, Ines (Ed.). A companion to qualitative research. Sage, 2004.

MEISTER, J. C. Educação Corporativa. São Paulo: Makron Books, 1999. MOORE, M; KEARSLEY, G. Educação a distância: uma visão integrada. Tradução Roberto Galman. São Paulo: Thomson Learning, 2007. Título original: Distance education: a systems view.

MOREIRA, D. A. O método fenomenológico na pesquisa. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

MACUCCI, José Valério; MATIAS, Antonio J. et al. Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências, vol. 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MARCHAND, D A. A cultura da informação de cada empresa. *Mastering Management* n.10, *Gazeta Mercantil*, 30.out. 1997, p.6-9

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Caderno de pesquisa em administração*. FEA-USP. São Paulo, v. 1. n. 3. 2ª sem, 1996.

NISKIER, A. Educação a distância: a tecnologia da esperança. São Paulo: Loyola, 1999.

OLIVEIRA, S. L. de. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PACIEVITCH, Thais. Tecnologia da Informação e Comunicação. 2009. Disponível em: <www.infoescola.com/informatica/tecnologia-da-informacao-ecomunicacao>. Acesso em: 15 dez. 2014.

PERRENOUD, Philippe. Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens. Porto Alegre: ARTMED Editora, 1999.

PILETTI, N. Estrutura e funcionamento do ensino fundamental. São Paulo: Ática, 2004.

ROSSINI, A. M. Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

ROGLIO, K. D. Aprendizagem em equipe: Um Estudo de Caso na Implementação do Aperfeiçoamento de Processos in Anais da XXXVII Assembleia do Conselho Latino Americano de escolas de Administração CLADEA. Porto Alegre: UFRGS, área temática comportamento organizacional art. 709 p.278, CD-ROM, 8pp, 2002.

ROSENBERG, M. J. E-Learning: Estratégias para a Transmissão do Conhecimento na Era Digital. São Paulo: Pearson, 2002.

RUAS, R. Desenvolvimento de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. In: FLEURY, M. T. e OLIVEIRA Jr. M. (org). Gestão Estratégica do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2001.

SENGE, P. A quinta disciplina: Arte e Prática da Organização que aprende. São Paulo: Best Seller, 1990.

SENGE, P. A quinta disciplina. São Paulo: Ed. Best Seller, 1998.