



## **TREINAMENTOS CORPORATIVOS E A UTILIZAÇÃO DE METODOLOGIAS ATIVAS DE ENSINO**

Matheus Miller de Campos Viana<sup>1</sup>

Kellen Pedroso Pereira<sup>2</sup>

Jocelaine Valcarenghi Martins<sup>3</sup>

Mayara Gaube Bertazo<sup>4</sup>

Márcia Bandeira Landerdahl Maggioni<sup>5</sup>

### **Grupo de Trabalho: Gestão de Pessoas**

#### **Resumo**

O objetivo geral deste estudo foi analisar a percepção de instrutores de treinamentos corporativos de uma empresa de soluções empresariais integradas focada em desenvolvimento, de Santa Maria - RS, a respeito da utilização de metodologias ativas de ensino em suas atividades. Optou-se por uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, por meio de entrevista aos colaboradores da empresa que fornece treinamentos. Os resultados obtidos demonstram que existem benefícios na utilização das MAE em treinamentos corporativos, especialmente pela possibilidade de instigar os participantes a desenvolverem um sentimento de responsabilidade na construção do conhecimento, aumentando a efetividade do treinamento. Foi possível verificar que a utilização de MAE pode proporcionar uma melhor aprendizagem nos treinamentos e melhores resultados organizacionais dos participantes ao finalizarem suas atividades de capacitação, o que pode gerar uma vantagem competitiva para organizações perante concorrentes.

**Palavras-chave:** Treinamento; treinamentos corporativos; metodologias ativas de ensino.

## **1 INTRODUÇÃO**

No cenário econômico atual, o mercado tem se tornado cada vez mais competitivo e os consumidores cada vez mais exigentes com os produtos e serviços que adquirem. As empresas têm sido instigadas a investir em estratégias para diferenciação competitiva em relação à

---

<sup>1</sup> Graduado no Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: matheusmcviana@hotmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: kellenpedroso@hotmail.com

<sup>3</sup> Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: jocelainevalcarenghi@hotmail.com

<sup>4</sup> Acadêmica do Curso Especialização MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: mayaragaube@hotmail.com

<sup>5</sup> Docente do Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: marcia.maggioni@yahoo.com.br



**3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA  
DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



concorrência (EDVARDSSON; TRONVOLL, 2013; HSIAO, 2018).

O conhecimento é um recurso central da organização e o investimento em capital intelectual é um fator de importância para a competitividade das empresas no mercado. Um dos pilares que compõem o capital intelectual das organizações é o capital humano. A gestão do capital humano (HCM, do inglês *Human Capital Management*) é o conjunto de processos de gestão que busca aumentar o valor e a eficácia do capital humano de acordo com a estratégia organizacional (LING, 2013; RILEY; MICHAEL; MAHONEY, 2017; KUCHARCIKOVA; MICIAK; HITKA, 2018; TORRES; FERRAZ; SANTOS-RODRIGUES, 2018).

A realização de treinamentos corporativos é uma das ações que podem auxiliar a cumprir com esse objetivo de diferenciação. Riley, Michael e Mahoney (2017) explicam que investimentos em capacitação de pessoas podem trazer resultados positivos, uma vez que desenvolvem o conhecimento e as habilidades dos colaboradores, melhorando a sua produtividade. A utilização de metodologias ativas de ensino (MAE) como ferramentas de apoio na realização dos treinamentos corporativos pode ser um aspecto facilitador para a realização disso.

No âmbito educacional, o sistema baseado em MAE torna o estudante o principal responsável pelo seu aprendizado, ao assumir um papel ativo na busca pelo conhecimento. Dois exemplos de MAE são a aprendizagem baseada em times e a aprendizagem baseada em problemas. A aprendizagem baseada em times é uma combinação entre abordagens individuais e em grupo, supervisionadas pelo instrutor por meio de comentários e questionamentos. Já a aprendizagem baseada em problemas é uma metodologia que descreve o processo de trabalho para encontrar a solução para um problema (EFSTRATIA, 2014; FONSECA; GOMEZ, 2017; GONZALEZ-SOLTERO et al., 2017).

O sistema baseado em MAE pode ser aplicado ao âmbito organizacional no que diz respeito aos treinamentos corporativos para obter maior engajamento dos participantes e futuros resultados organizacionais mais significativos. A partir deste contexto, definiu-se como objetivo geral analisar a percepção de instrutores de uma empresa santa-mariense de soluções empresariais integradas focada em desenvolvimento humano a respeito da utilização de MAE na realização de treinamentos corporativos.

A abordagem deste tema justifica-se tendo em vista que instituições de ensino estrangeiras e nacionais têm aplicado as MAE como ferramentas de apoio à aprendizagem e





responsáveis por ministrar treinamentos corporativos, que representou os demais colegas.

Os resultados obtidos por meio da entrevista realizada demonstram que existem benefícios na utilização das MAE em treinamentos corporativos. O entrevistado considera que o sistema de ensino baseado em MAE instiga os participantes a desenvolver um sentimento de responsabilidade na construção do conhecimento, aumentando a efetividade do treinamento.

Segundo o entrevistado, os dois métodos mais utilizados pela empresa em capacitação de pessoas são a aprendizagem baseada em problemas e a aprendizagem baseada em times. Geralmente, os dois métodos são aplicados em conjunto, porque, na visão do entrevistado, a solução de problemas ocorre com maior facilidade quando realizada em times, aumentando o engajamento dos participantes e contribuindo para o bom desenvolvimento das atividades.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio deste estudo é possível perceber que a utilização de metodologias ativas de ensino pode proporcionar uma melhor aprendizagem nos treinamentos corporativos, implicando em melhores resultados dos participantes ao finalizar as suas atividades de capacitação. Com isso, as empresas que investem na realização de treinamentos baseados nesse sistema podem obter melhores resultados organizacionais, obtendo uma vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes no mercado.

A investigação realizada apresentou limitação quanto ao número de respondentes e ao número de organizações estudadas. Caso fossem realizadas investigações em mais organizações e/ou mais pessoas fossem entrevistadas, poderiam ter sido obtidos resultados mais representativos para a discussão do objeto de pesquisa.

Fica, então, a sugestão de trabalhos futuros em que sejam pesquisadas as percepções de colaboradores participantes do treinamento baseado em MAE e de seus respectivos gestores com relação ao objeto pesquisado. Considera-se interessante que sejam feitos novos estudos e reflexões a respeito disso, visto que os investimentos em capacitação de pessoas por meio desse sistema podem auxiliar no desenvolvimento de vantagens competitivas para as empresas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte.

#### **REFERÊNCIAS**

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.



**3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA  
DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

EDVARDSSON, B.; TRONVOLL, B. A new conceptualization of service innovation grounded in S-D logic and service systems. **International Journal of Quality and Service Sciences**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 19-31, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2AeAL6F>. Acesso em: 05 nov. 2018.

EFSTRATIA, D. Experiential education through project-based learning. **Social and Behavioral Sciences**, [S.l.], v. 152, p. 1256-1260, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/2Qm7oom>. Acesso em: 03 nov. 2018.

FONSECA, V. M. F.; GOMEZ, J. Applying active methodologies for teaching software engineering in computer engineering. **IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologias del Aprendizaje**, [S.l.], v. 12, n. 3, p. 147-155, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2JRPg3o>. Acesso em: 09 nov. 2018.

GONZALEZ-SOLTERO, R. et al. Work station learning activities: a flexible and scalable instrument for integrating across basic subjects in biomedical education. **BMC Medical Education**, [S.l.], v. 17, n. 1, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2DghQu7>. Acesso em: 09 nov. 2018.

HSIAO, M. H. Towards an approach for monetary valuation of services: consumer choices in the multichannel environment. **International Journal of Quality and Service Sciences**, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 253-266, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2PKdT7h>. Acesso em: 05 nov. 2018.

KUCHARCIKOVA, A.; MICIAK, M.; HITKA, M. Evaluating the effectiveness of investment in human capital in e-business enterprise in the context of sustainability. **Sustainability**, [S.l.], v. 10, n. 9, p. 3211-3233, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2SU3vZt>. Acesso em: 04 nov. 2018.

LING, Y. H. The influence of intellectual capital on organizational performance: knowledge management as moderator. **Asia Pacific Journal of Management**, [S.l.], v. 30, n. 3, p. 937-964, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2yE9yrQ>. Acesso em: 11 out. 2018.

RILEY, S. M.; MICHAEL, S. C.; MAHONEY, J. T. Human capital matters: market valuation of firm investments in training and the role of complementary assets. **Strategic Management Journal**, [S.l.], v. 38, n. 9, p. 1895-1914, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2OvS8n6>. Acesso em: 04 nov. 2018.

TORRES, A. I.; FERRAZ, S. S.; SANTOS-RODRIGUES, H. The impact of knowledge management factors in organizational sustainable competitive advantage. **Journal of Intellectual Capital**, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 453-472, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2QX85Vf>. Acesso em: 05 nov. 2018.