

# LA EDUCACIÓN PROFESIONAL A LA DISTÂNCIA PARA LOS CURSOS DE PÓS-GRADUADO EN EL BRASIL: LO CASO FIAT

## ÁREA TEMÁTICA V:

LA FORMACIÓN A DISTANCIA Y EL TELEAPRENDIZAJE EN EL SECTOR EMPRESA

### AUTORES

**Marcos Baptista Lopez Dalmau**

[mdalmau@led.ufsc.br](mailto:mdalmau@led.ufsc.br)

**Amir Mattar Valente, Dr.**

[amir@led.ufsc.br](mailto:amir@led.ufsc.br)

**Eduardo Lobo, Meng**

[elobo@led.ufsc.br](mailto:elobo@led.ufsc.br)

**Maurício Fernandes Pereira, Meng**

[mpereira@cse.ufsc.br](mailto:mpereira@cse.ufsc.br)

**Ricardo Miranda Barcia, PhD**

### RESUMEN

La educación profesional se tornó una necesidad para las empresas tanto por cuestiones competitivas cuanto por cuestiones de motivación. Para mantener a sus empleados actualizados y capacitados a producir más, algunas empresas están invirtiendo en cursos de educación profesional. Sin embargo, por estaren lejos de los centros de excelencia, tales cursos vienen siendo realizados a la distancia. Este artículo busca demostrar el caso de la FIAT en uno de sus cursos de pos graduado a la distancia.

## INTRODUCCIÓN

“Educación es el proceso de desarrollo de la capacidad física, intelectual y moral del ser humano en general, con vistas a su mejor integración individual y social” AURELIO (1988, p. 234). La educación profesional intenta desarrollar las capacidades del ser humano para que este se integre de manera más productiva en su trabajo.

De acuerdo con CHIAVENATO (1994), la educación profesional puede ser dividida en tres puntos básicos que son:

- Formación profesional – Significa preparar la persona para una profesión;
- Aperfeccionamiento – Significa primorear una persona para una carrera;
- Entrenamiento – Significa adaptar a una persona para una función.

La educación profesional se ha tornado preponderante para las empresas globalizadas visto que la competitividad y la productividad pueden ser perjudicadas en virtud del factor humano. Luego, por intermedio de acciones educativas, la tendencia de enfrentar esos problemas se hace mayor.

Como salientado por URDAN&WEGGEN (2000), la nueva economía global viene presentando desafíos más complejos a los trabajadores, requiriendo un alto nivel de educación, bien como pensamiento crítico, análisis y habilidad de sintetizar informaciones. Por estos motivos, las organizaciones están percibiendo que deben trabajar con profesionales capaces de saber transformar informaciones en recursos financieros viables.

Por otro lado, las inversiones en educación profesional tienden a auxiliar las empresas a resolver algunos problemas de gerencia de los Recursos Humanos. De acuerdo con PINTO apud BOOG (1994, p.285), los problemas pueden ser por intermedio de:

- Accidentes en el trabajo;
- Altos costos;

- Desperdicio de material y daños en maquinas y equipamientos;
- Cantidad insuficiente de producción;
- Conflictos con compañeros y jefes;
- Productos y servicios de baja calidad.

En este sentido, la educación profesional en las empresas puede contribuir con el aumento de la eficiencia, de la productividad y con la mejoría del ambiente de trabajo. AFFONSO apud BOOG (1980). El fortalecimiento de la educación corporativa en las organizaciones viene creciendo mediante percepciones de que los centros de excelencia no son los únicos medios a poner a disposición las informaciones pertinentes a los negocios. De esta manera, la posibilidad de obrar algunas acciones para la propia capacitación profesional motiva las empresas a invertir sus recursos en la construcción de programas educacionales vueltos para la solución de sus necesidades.

## **LA EDUCACIÓN A LA DISTANCIA Y LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS**

La utilización de metodologías a la distancia por las empresas podría hacer viables alternativas capaces de mejorar el proceso de educación profesional. Como declarado por CARDOSO (Archivo capturado en Diciembre de 2000):

“Los programas de entrenamiento y desarrollo profesional, basados en la educación a la distancia se vuelven, cada vez más, una opción para las exigencias del mundo moderno, un mundo sin fronteras para la información, ágil, competitivo, que nos coloca delante a una demanda de nuevas formulaciones en los tradicionales programas de recapitación de personal”.

Para la UNESCO (1998, p.59), la utilización de la educación a la distancia por las empresas tiende a ser ventajosa, pues, se puede mejorar la productividad, manteniendo y desarrollando la cultura de las organizaciones, presentando también la posibilidad de organizar el aprendizaje y el desarrollo profesional en el propio trabajo, donde la frecuencia tiende a ser mayor y mas flexible y los costos de manutención y de viajes tienden a disminuir.

De acuerdo con CLOSE&HUMPHREYS&RUTTENBUR (2000, p.12), las ventajas en utilizar tecnologías en el proceso de educación profesional son numerosas. Las principales son:

- Costos menores – La diseminación de las informaciones por medios tecnológicos puede tener costos más efectivos, en función del tiempo en que el aprendizaje puede ser realizado. Se estima una economía de cerca de 20% a 50% del tiempo con relación al medio presencial;
- Aprendizaje controlado – Las tecnologías permiten una autoridad individual con relación al ambiente de aprendizaje, sea el ministrado en sala de clase, trabajo o en casa;
- Interactividad – Los avances de las tecnologías hicieran con que se desarrollasen ambientes de aprendizaje interactivos;
- Uniformidad de contenido – La información desarrollada puede ser construida y transmitida de forma más consistente para todos los usuarios, reduciendo la posibilidad de varias interpretaciones;
- Actualización rápida de contenido - Contenidos pueden ser actualizados en tiempo real.

La evolución de los medios electrónicos puede ser considerada una de las mayores responsables por el aumento del uso de metodologías de enseño a la distancia. Visto que la respuesta al alumno se hace posible en cualquier localidad, desde que se tenga tecnología para el acceso, la utilización del enseño a la distancia por las empresas ha empezado a dividir espacio con el medio presencial.

Dependiendo del programa educacional a ser echo, se percibe que las empresas están utilizando con mayor frecuencia los siguientes medios tecnológicos:

- **INTERNET**

La Internet facilita la administración del vehículo de las informaciones a los alumnos de manera que el control de las actividades desarrolladas puede ser acompañado y direccionado. La posibilidad de envolver a varios usuarios al mismo tiempo hace esta herramienta atractiva en función de los costos existentes y de la interactividad propuesta.

- **VIDEOCONFERENCIA**

Actualmente la videoconferencia ofrece una solución accesible a las necesidades de comunicación, con sistemas que permiten el transmitir y recibir informaciones visuales y sonoras entre puntos o zonas diferentes, por intermedio de líneas físicas o links de satélites y microondas, a costos cada vez más bajos y con señales de mejor calidad.

- **TELECONFERENCIA**

En Brasil, la recepción por antena parabólica o cabo, en la cual los espectadores hacen interacción con los participantes de estudio haciendo preguntas y intervenciones por teléfono, fax o correo electrónico, es llamada Teleconferencia. Por ofrecer la ventaja de atender simultáneamente grandes públicos en determinados locales, la Teleconferencia se destaca por el alcance y por la calidad de la imagen.

- **VIDEO CLASE**

Las Vídeo Clases ya fueron mas utilizadas por las empresas en sus cursos. Pero con la llegada de los medios de tercera y de cuarta generación, las Vídeo Clases pasaran a ser más usadas cuando no-se tenia el acceso a los medios tecnológicos. Para la producción de los vídeos es hecho un análisis del perfil de los usuarios, para que se consiga evaluar la metodología más adecuada para el caso.

- **MATERIAL IMPRESO**

Mismo con las actuales tecnologías, el libro, la apostilla y cuadernos de actividad todavía son fundamentales en Enseño a la Distancia. Las informaciones impresas son versátiles y con una alternativa de bajo costo. Ellas permiten la pose permanente para consulta y una lectura más confortable, especialmente cuando el texto es extenso. La utilización de textos impresos aliada a otros medios permite aumentar los resultados del Enseño a la Distancia.

## **EL PROGRAMA DE POS GRADUADO A LA DISTANCIA DE LA FIAT**

En Septiembre de 1999, sé inicio el Curso de Maestría a la Distancia en Logística para la FIAT. Tal curso, ministrado por profesores del Departamento de Ingeniería de Producción de la Universidad Federal de Santa Catarina, tenia como objetivo atender a una solicitud de la empresa por un curso de pos graduado en esta área de concentración.

Este curso inicialmente fue planeado para atender a treinta (30) profesionales de la empresa, situados en la ciudad de Betim, en el Estado de Minas Gerais en el periodo de dos (2) años, en virtud de la legislación académica vigente a todos los cursos de pos graduación en el país. En el primero año, serian ofrecidas las disciplinas obligatorias dirigidas para el área de la Logística y en el segundo año, los alumnos deberían escribir y presentar sus disertaciones de Maestría.

La orientación a los profesionales en este periodo era, en la mayoría de las veces, a distancia por intermedio de Internet o, en algunos casos, sí necesaria, por medio de videoconferencia, teléfono o fax. Pero, para cumplir la legislación brasileña, al final de cada trimestre lectivo eran realizados encuentros presénciales, workshops para presentación de trabajos, evaluación del curso, procesos, profesores, interactividad, etc.

La utilización de lo medio videoconferencia fue escogida por proporcionar una interactividad mayor y directa entre los profesores situados en la ciudad de Florianópolis, en el Estado de Santa Catarina, y los alumnos situados en la ciudad de Betim, en el Estado de Minas Gerais. La Internet por su vez, fue escogida como uno medio de apoyo para que los

profesionales pudiesen contribuir con sus pesquisas, experiencias, y también que los profesores pudiesen disponer informaciones que contribuyeron para el mejor aprovechamiento del curso.

Por intermedio del Enseño a la Distancia, los problemas referentes a los cursos de pos graduado para la FIAT fueron resueltos, visto que la empresa se encontraba lejos de este centro de excelencia. Un detalle curioso, es que por intermedio de la solicitud de otros cursos en áreas de concentración distintas, la empresa demostró que sus necesidades de capacitación profesional para aquel momento estaban siendo plenamente atendidas.

## **CONCLUSIONES**

Visto que las empresas de manera general están interesadas en capacitar sus profesionales con lo que hay de mejor en el mercado, por intermedio del Enseño a la Distancia, tales acciones tienden a volverse más fáciles de ser implementadas.

El medio a la distancia proporciona innumerables ventajas para quien lo utiliza. Todavía, se resalta que este medio es él mas indicado para transmitir grandes volúmenes de informaciones para un gran contingente de profesionales que estén localizados lejos de los centros de excelencia. En circunstancias que necesiten trabajar con cuestiones relacionadas a nuevas habilidades manuales, ni siempre se recomienda la utilización de esta metodología.

El caso de la FIAT demuestra que una empresa globalizada debe estar atenta a las exigencias del mercado y, principalmente, debe estar preparada para atender a las necesidades de sus colaboradores internos para que su propio desempeño no sea afectado de forma negativa y sí, de forma positiva mediante el aumento de la productividad y de los lucros.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. AFFONSO, C. R. O papel do treinamento na empresa *In* : BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1980.
2. DICIONÁRIO AURÉLIO. Editora Nova Fronteira, São Paulo, 1988.

3. BOOG, Gustavo G. Desenvolvimento de recursos humanos: investimento com retorno?. São Paulo: McGraw-Hill, 1980.
4. CARDOSO, S. M. em seu artigo “T & D a distância: A vez do aprendizado just in time”, publicado na revista TECHOJE, capturado na internet no dia 5/12/2000, no endereço [www.techoje.com.br/educação/ed9808-1.htm](http://www.techoje.com.br/educação/ed9808-1.htm).
5. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas. 2ª edição. São Paulo: Makron Books, 1994.
6. CLOSE, Richard C. HUMPHREYS, Rob. RUTTENBUR, Brian W. E-Learning & Knowledge Technology – Technology & Internet are changing the way we learn. March, 2000. Arquivo disponível na internet: [www.masie.com](http://www.masie.com). Arquivo capturado em 03/04/2001.
7. LED – Laboratório de Ensino a Distância. Disponível na Internet: [www.led.ufsc.br](http://www.led.ufsc.br).
8. PINTO, Osmar de Paula. Técnicas de aprendizagem em ação. In : BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo : Makron Books, 1994.
9. UNESCO. Aprendizaje abierto y a distancia. Perspectivas y consideraciones políticas. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Spain, 1998.
10. URDAN, Trace. A . WEGGEN, Cornelia C. Corporate E-Learning: Exploring a New Frontier. March, 2001. Artigo disponível na internet: [www.masie.com](http://www.masie.com). Arquivo capturado em 03/04/2001.