

As Trilhas de Aprendizagem na Educação Corporativa Utilizam a Aprendizagem Intergeracional como Ganho de Competitividade nas Organizações

Camila Nascimento Barbero¹
camila.barbero@fatec.sp.gov.br

Leticia Pereira Silva¹
leticia.silva221@fatec.sp.gov.br

Marcia da Silva¹
marcia.silva34@fatec.sp.gov.br

Learning Trails in Corporate Education Use Intergenerational Learning as a Gain in Competitiveness in Organizations

Los senderos de aprendizaje en la educación corporativa utilizan el aprendizaje intergeneracional como una ganancia en competitividad en las organizaciones

Palavras-chave:

Educação corporativa.
Trilha de aprendizagem.
Aprendizagem intergeracional.

Keywords:

Corporate education.
Learning track.
Intergenerational learning.

Palabras clave:

Educación corporativa.
Ruta de aprendizaje.
Aprendizaje intergeneracional.

Enviado em:

05 novembro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

29 julho, 2024

Evento:

6º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Sidionei Onézio Silveira
Sebastião Marcelo F. de Azevedo

Resumo:

Em decorrência das necessidades de desenvolvimento humano e da proliferação dos conhecimentos destes para sua evolução, a educação corporativa surgiu nas organizações como um processo de qualificação aos seus funcionários, aperfeiçoando suas competências, tanto profissionais como pessoais. Logo, analisamos se as trilhas de aprendizagem fomentam a aprendizagem intergeracional como ferramenta, dentro da Educação Corporativa nas organizações. Para essa pesquisa nos baseamos no estudo qualitativo e entrevistas semiestruturadas com profissionais da área, obtendo os resultados e as conclusões perante o tema. Com os resultados, concluímos que as trilhas de aprendizagem são aplicadas na construção/desenvolvimento do profissional, de forma eficaz e explícita; a aprendizagem intergeracional é abordada nas empresas, mas como forma de inclusão, e não como uma deliberação de ferramenta nas trilhas de aprendizagem. Consequentemente, as empresas não fazem uso desse método e até mesmo no uso de trilhas adequadas, tendo baixo investimento e falta de conhecimento em relação a esses temas.

Abstract:

As a result of the needs of human development and the proliferation of knowledge of these for their evolution, corporate education emerged in organizations as a process of qualification to their employees, improving their skills, both professional and personal. Therefore, we analyze whether learning paths foster intergenerational learning as a tool, within the Corporate Education in organizations. For this research, we based on the qualitative study and semi-structured interviews with professionals in the area, obtaining the results and conclusions regarding the theme. With the results, we conclude that the learning paths are applied in the construction/development of the professional, in an effective and explicit way; Intergenerational learning is approached in companies, but as a form of inclusion, and not as a deliberation of tool in the learning tracks. Consequently, companies do not make use of this method and even in the use of adequate trails, having low investment and few studies in relation to these topics.

Resumen:

A raíz de las necesidades del desarrollo humano y la proliferación de sus conocimientos para su evolución, la educación corporativa surgió en las organizaciones como un proceso de cualificación de sus empleados, mejorando sus habilidades, tanto profesionales como personales. Por lo tanto, analizamos si las rutas de aprendizaje fomentan el aprendizaje intergeneracional como herramienta, dentro de la Educación Corporativa en las organizaciones. Para esta investigación nos basamos en el estudio cualitativo y entrevistas semiestruturadas con profesionales del área, obteniendo los resultados y conclusiones sobre el tema. Con los resultados, se concluye que las rutas de aprendizaje se aplican en la construcción/desarrollo del profesional, de manera efectiva y explícita; El aprendizaje intergeneracional se aborda en las empresas, pero como una forma de inclusión, y no como una herramienta de deliberación en los itinerarios de aprendizaje. En consecuencia, las empresas no hacen uso de este método e incluso en el uso de senderos adecuados, teniendo baja inversión y falta de conocimiento con relación a estos temas.



¹ Faculdade de Tecnologia da Zona Leste | Fatec Zona Leste

1. Introdução

Segundo EBOLI (2012), “A educação é uma ferramenta essencial para transformação de uma nação, contudo, os investimentos em qualificação são fatores impeditivos para que aconteça no Brasil”. Diante dessa situação, as organizações assumiram a educação corporativa visando suprir esse déficit, qualificando melhor seus funcionários.

Lacombe (2005) explica que “a maior parte do conhecimento das organizações está na mente das pessoas que as compõem. Gil (2010) complementa que “[...] hoje o que se necessita é de processos capazes de desenvolver competências nas pessoas, para que se tornem mais produtivas e inovadoras para contribuir com a organização”.

A trilha de aprendizagem hoje se configura como um dos processos utilizados para atender essa demanda. “[...] as trilhas de aprendizagem podem ser vistas como alternativas para organizar diferentes conjuntos de unidades de aprendizagem, propor variados esquemas de navegação e considerar, sempre que possível, a customização e personalização. (LOPES; LIMA, 2019, p. 176).

Analisando as trilhas de aprendizagens, observamos que estas podem contribuir para o aprendizado intergeracional ou até mesmo serem usadas como uma ferramenta para este. Segundo Spudich, a intergeracionalidade fortalece a troca de conhecimento/experiências entre as diferentes gerações e favorece diretamente o enriquecimento das próprias (2010).

A aprendizagem intergeracional no ambiente organizacional é um fenômeno relativamente recente (GERPOTI; WILLENBROCK; VOELPEL, 2017). Logo ressaltamos que tal aprendizagem pode abordar vários temas, de forma diversa e inclusiva (BAILY,2009).

Essa pesquisa teve como objetivo analisar se as trilhas de aprendizagem fomentam a aprendizagem intergeracional como ferramenta dentro da educação corporativa nas organizações e responder a seguinte pergunta de pesquisa Será que as trilhas de aprendizagem são formuladas levando em conta a aprendizagem intergeracional?

Para atingir tal objetivo, foi utilizada a entrevista semiestruturadas com a participação de profissionais de Recursos Humanos. Logo após, foi realizada a análise de categorias (Flores,1994) mediante das transcrições resultantes.

A presente pesquisa se justifica na ressalva de que hoje a aprendizagem intergeracional é um ganho, tendo a criação e desenvolvimento das relações solidárias, quebra de pré-conceitos e não se limita a esferas profissionais; porém não são realizados muitos estudos sobre o tema.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Educação Corporativa E Seu Processo De Aprendizagem

A educação corporativa faz alusão à estrutura de uma universidade tradicional, principalmente pela valorização do conhecimento e da aprendizagem, em que hoje no mundo corporativo são fatores críticos de sucesso. É um processo cognitivo e trabalha o porquê das coisas, o que precisa ser feito.

Segundo Quartiero & Cerny, 2005 “A Educação Corporativa consiste em um projeto de formação desenvolvido pelas empresas, que tem como objetivo “institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresariais”.

De acordo Jeanne Meister (1999), a Educação Corporativa é um “guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização”. A Educação Corporativa engloba todos os programas que cultivem as competências dos empregados, visando o colaborador como um trabalhador do conhecimento, (ele cria, compartilha o conhecimento continuamente dentro da organização). À vista disso, a educação

corporativa estabelece um ensino contínuo de competências, sendo um diferencial no mercado corporativo.

Ademais, uma forma de inovar na educação corporativa é sistematizar um conjunto de ações de capacitação, que possibilitem diversas formas de aprendizagem. As “trilhas de aprendizagem”, já popularizada na esfera privada, permite atender a um público distinto de forma atemporal e precisa, pois, os “trilhos” que se formam são compostos por diversos formatos de ações, tais como: cursos presenciais, EAD, leitura de artigos, vídeos, jogos, etc. E, ele não possui uma carga horária regular como os cursos presenciais, permitindo o servidor acessar a qualquer tempo. Por último, foca na resolução de gaps de competências ou problemas organizacionais. Na língua portuguesa, o termo “trilha de aprendizagem” pode ser visto como equivalente a caminho de aprendizagem, percurso de aprendizagem, itinerário formativo e rota de aprendizagem. (Lopes, Lima, 2019, p. 173).

2.2. Trilhas De Aprendizagem

A trilha de aprendizagem é o conjunto sistemático e contínuo de atividades que desenvolvem competências técnicas e comportamentais por meio da flexibilidade, experiência e diversidade de estímulos. O conhecimento é gerado a partir de experiências, mas não são todas as pessoas que aprendem da mesma maneira.

As trilhas de aprendizagem podem ser entendidas como um conjunto sistemático e multimodal de unidades de aprendizagem, contendo diferentes esquemas de navegação, que podem ir desde modelos lineares, prescritivos, passando-se por modelos mais hierárquicos, e chegando-se a modelos em rede, cuja navegação é mais livre, e tendo como propósito o desenvolvimento de competências. Esses esquemas de navegação podem ser personalizados, com base em variáveis como objetivos, perfil do aluno e características de aprendizagem. (Lopes, Lima, 2019, p. 167).

Essa riqueza e diversidade dos recursos de aprendizagem diferenciam as trilhas das grades de treinamento tradicionais segundo Freitas e Brandão (2005). A trilha abrange métodos diversos de aprendizagem, trazendo de forma mais natural e eficaz o conhecimento às pessoas, pois cada um pode escolher a forma que melhor se adapta, trazendo vantagem à empresa e ao colaborador.

Assim sendo, na trilha de aprendizagem podem ser incluídas questões como a aprendizagem intergeracional, propiciando uma interação e compartilhamento de diferentes gerações dentro de uma organização. A aprendizagem intergeracional pode ser definida como um processo interativo entre pessoas de diferentes gerações em que uma ou ambas as partes aprendem (Ropes, 2011).

2.3. Aprendizagem Intergeracional

Define-se a aprendizagem intergeracional como uma partilha recíproca de conhecimentos entre pessoas de diferentes idades, em que as gerações trabalham em parceria para integrarem conhecimentos, valores e competências. A aprendizagem intergeracional pode ser definida como um processo interativo entre pessoas de diferentes gerações em que uma ou ambas as partes aprendem (Ropes, 2011).

Em vista disso, o objetivo principal da aprendizagem intergeracional é o compartilhamento e interação entre as gerações, para agregar conhecimento, favorecer a troca de experiências, incentivar o aprendizado contínuo e gerar um fator de inclusão nas organizações ou sociedades.

Além disso, as trocas relacionais e a interação da diversidade geracional propiciam o compartilhamento, a criação e a reconstrução de conhecimentos, promovendo, inovações, novas formas de trabalho, resultando em uma aprendizagem intergeracional que contribui para a aprendizagem organizacional (COLET; MOZZATO, 2017).

Por meio da aprendizagem intergeracional a organização vai obter ganhos como o desenvolvimento das competências de seus colaboradores, possivelmente culminando em uma vantagem competitiva em relação a outras organizações.

De seguida refletimos sobre a finalidade deste tipo de educação que, em geral, visa facilitar e garantir que indivíduos de diferentes gerações aprendam e desenvolvam conhecimentos, competências, habilidades, atitudes, valores e se transformem num sentido positivo uns com os outros. (Villas-Boas, Oliveira, Ramos, Montero, 2016, p.117).

Apesar dessa possibilidade de ganho, tanto profissional quanto social, essa técnica de aprendizagem não recebe a devida atenção e o desenvolvimento necessário, resultando em um déficit de material e construção da temática.

Todavia a educação intergeracional é um conceito complexo que ainda está em construção e que necessita de mais discussão, de estudos empíricos e de fundamentação teórica, assim como de investimento por parte do Estado, das políticas públicas, das universidades e das pessoas e organizações que trabalham em conjunto e com as populações. (Villas-Boas, Oliveira, Ramos, Montero, 2016, p.133).

3. Materiais e Métodos

Nesse artigo foi utilizado o método de pesquisa qualitativo do tipo básico. Os autores Vieira e Zouain (2005) afirmam que a pesquisa qualitativa concede uma importância crucial aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos significados e aos discursos que é transmitido por eles. Deste modo, este tipo de pesquisa estima pela descrição detalhada dos elementos e fenômenos que o abrangem. Foi utilizada a técnica de entrevistas semiestruturadas, segundo Marconi e Lakatos (2004), a entrevista é uma técnica de pesquisa que representa um dos instrumentos básicos para coleta de dados, tratando-se de uma conversa oral entre duas ou mais pessoas, das quais uma delas é o entrevistador e a outra o entrevistado.

Em vista disso, para o desenvolvimento deste artigo os autores desta pesquisa realizaram entrevista com profissionais na área de recursos humanos que tenham conhecimento e/ou experiência em universidade corporativa que aplicam trilhas de carreira e aprendizagem intergeracional. A criação do roteiro teve o objetivo de descobrir se as trilhas de aprendizagem na educação corporativa utilizam a aprendizagem intergeracional como ganho de competitividade nas organizações. Os entrevistados foram selecionados por meio de amostragem intencional, sendo elementos característicos e representativos para o estudo.

Portanto foi analisada a perspectiva de 3 profissionais que possuem conhecimentos e/ou experiência com universidade corporativa, trilhas de carreira ou aprendizagem intergeracional, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados dos entrevistados

Participantes	Idade	Área de atuação	Cargo	Tempo na área (anos)
1	64	Gestão de Recursos Humanos	Diretor Executivo	mais de 25
2	25	Gestão de Recursos Humanos	Analista Pleno	9
3	54	Gestão de Recursos Humanos	Diretora Social	17

A dimensão da amostra intencional foi definida pelo critério de saturação teórica Glaser & Strauss 2 originalmente conceituaram saturação teórica como sendo a constatação do momento de interromper

a captação de informações (obtidas junto a uma pessoa ou grupo) pertinentes à discussão de uma determinada categoria dentro de uma investigação qualitativa sociológica.

4. Resultados e Discussões

Segundo as transcrições das entrevistas com os participantes pode-se definir 6 categorias sobre se as trilhas de aprendizagem na educação corporativa utilizam a aprendizagem intergeracional, por meio da análise de categorias (Flores,1994) como podemos verificar no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1- Análise de categorias

Código	Categorias	Unidades
CT	Conceito de uma trilha	<p>R1- "... Uma trilha é um espaço aonde você coloca uma série de mecanismos de transferência de conhecimento que podem ser treinamento clássico ou não.</p> <p>R2- "..., a partir disso a gente monta, né? um vídeo ou uma aula interativa para que o gestor assista também pela plataforma em alguns outros, a gente tem o apoio de um professor da FGV que ele aborda temas que são um pouquinho mais avançadas.</p> <p>R3- "...Ele também quer ter um suporte da vida pessoal, então não dá pra gente ser assim, tão cirúrgico, né? É só isso. É só assim se eu fizer isso, eu cresço aqui, eu subo aqui, ganho mais. É pouco isso, né? Tem todo um entorno que vai motivar, que vai auxiliar, que vai dar mais gás para esse colaborador crescer.</p>
FMC	Formação no mundo corporativo	<p>R1- "... não tem nada no mundo nada mais tradicional do que o formato de capacitação do ser humano. Por que? Porque a aprendizagem é um grande fenômeno do ser humano, por que desde que nos se tornamos humanidade porque o pai ensinou pro filho que o ele sabia, porque o avó ensinou para o pai e pro neto o que ele sabia, porque uma pessoa que sabe fazer uma coisa ensina para outra mesmo que não seja parente, através da comunicação, então a comunicação e o sistema de aprendizagem eles são os grandes fenômenos da humanidade.</p> <p>R2- "... E você tem essas trilhas de aprendizagem, você ter um treinamento desde o início e acompanhando durante o percurso que você está na empresa, é realmente você conseguir ter uma formação no mundo corporativo, né?</p> <p>R2- "...? Então é, eu acho que as pessoas têm que ser desenvolvidas, sim, profissionalmente, e e o pessoal também, mas eu olho sempre que eu estou formando pessoas para o mercado de trabalho, né?</p> <p>R3- "...A partir do desenvolvimento das trilhas de carreira que esse profissional vai potencializar as competências, vai adquirir novas competências. Ele vai poder entregar os resultados que a organização está esperando né .</p>
TDT	Trilha é diferente de Treinamento	<p>R1- "... Uma trilha é um espaço aonde você coloca uma série de mecanismos de transferência de conhecimento que podem ser treinamento clássico ou não. [...]o treinamento o que que é, é a formalização da transferência do conhecimento no método fechado. [...] treinamento é linear, a trilha é não linear, na trilha você navega em qualquer ponto.</p> <p>R2- "... a trilha, é técnica continuada, onde sempre pode ter uma atualização, mas a gente consegue centralizar as informações num único local para que elas possam realizar, né?</p> <p>R2- "... Entender se vai ser uma trilha mesmo ou vai ser só um treinamento pontual que acho que isso. Que é o maior desafio.</p>

<p>UAI</p>	<p>O uso da aprendizagem em intergeracional (direta ou indiretamente)</p>	<p>R1- "...então quando se fala em aprendizagem geracional é o seguinte é você estruturar um sistema de capacitação que seja adequado àquela geração[...] o grande problema é que quando você monta uma trilha têm gente com 60, 50, 40, 30 e 20 consumindo a trilha, aí você tem que ter lá opções para todas essas essas gerações, entendeu não é só para a geração nova.</p> <p>R1- "...Vou fazer uma pergunta para vocês,a mãe de vocês quando ensinavam o pai e o avô ou avó,[...]mas se você está em casa e tua mãe quer te ensinar alguma coisa[...] ela chega e fala vem aprender a fazer bolo ,aí você vai lá, ela conversa com você, te explica, às vezes te dá uma bronca no meio né, fala que você tá fazendo errado, ela dá... isso aí o que que é, é uma <u>transferência de conhecimento face a face</u>.</p> <p>R2- "...Fazer um. Um encontro entre essas pessoas e cada um tem que trazer perspectivas diferentes ou ensinamentos diferentes. É do que que uma pessoa mais é de 20 anos, 22 anos, enfim, pode compartilhar de conhecimentos que ele tem hoje e o que que essa pessoa que tá um pouquinho mais tempo também pode compartilhar; E eu acho que a ideia é que pessoas todo mundo é diferente e você pode trazer perspectiva. Ideias que sozinho você não teria, né? Então, ter a ideia diferente de cada pessoa pode trazer coisas muito. Bacanas, então eu acho que é muito legal, mas eu não consigo dar muita informação porque a gente não tem isso lá.</p> <p>R3-” ... aí elas vão percebendo que ele que elas estão sendo cobradas pelo mercado, porque porque se as gerações não estiverem dialogando e fazendo um bom trabalho juntos O resultado, a produtividade cai.</p> <p>R3- “... Com a possibilidade de uma expectativa de vida maior das pessoas estarem mais tempo no mercado EE atuantes, né? A gente vai ter cada vez mais diversidade de gerações. Vão aparecer nas novas gerações e as que estão permanecem dentro das empresas, se a gente não tiver um trabalho junto com elas para ter um alinhamento, para ter um diálogo, para ter uma linguagem que vai ser comum para todos, a gente não vai conseguir atingir os resultados que a empresa quer, né? Então, cada vez mais é necessário.</p>
<p>OUTCTT</p>	<p>As organizações não utilizam as trilhas de aprendizagem e sim, “trilhas de treinamento”</p>	<p>R1- ” ...o consumo de trilha no país é baixíssimo, trilha dentro do método adequado[...] o mercado, é um mercado vendedor os caras quer vender até a mãe entendeu, deu dinheiro vende todo mundo, então o que acontece, dezenas de empresas vendendo porcaria com nome de trilha.</p> <p>R2- Nos treinamentos a gente tem a a uma sequência é, né? Até. Até para combinar assim, com o processo no na recepção, por exemplo, então a gente vai começar neste módulo. Depois a gente dá sequência pra esse e a gente tem muitas dinâmicas. Então há, vamos fazer aqui uma simulação agora de um atendimento. É, vamos fazer esse joguinho que aí tem também um joguinho lá, ou vamos responder essas perguntas aqui juntas, né? A gente tenta trazer diversas opções. Diferentes para chamar atenção delas.</p>
<p>AT</p>	<p>Atualizações na trilha</p>	<p>R1- “...Treinamento está planejado e pré-definido, trilha está planejada e aberta para mudança[...]na trilha pode entrar qualquer objeto de de aprendizagem com muita diversidade tá, porque a diversidade e aquilo que é possível.</p> <p>R2- “..., Mas é de forma geral, é. Eu visualizo muito hoje para criar uma trilha. Se vai ser um conteúdo que vai ter sempre uma atualização, vai ter sempre um desenvolvimento ou uma nova etapa, porque hoje é.</p> <p>R3-” ... está tendo uma evolução. Claro que a evolução ela sempre começa pelas grandes, as megaempresas. Elas são as primeiras que vão e dão pontapé inicial, mas aí as grandes e as médias também vão vendo esse resultado, vão percebendo. Vão</p>

		trocando ideia e vão também utilizando as mesmas metodologias, mas é um processo lento. Ainda não é?
CTAI	a conexão entre trilha e aprendizagem em intergeracional	<p>R1-“...Essa geração gosta de aprender de uma maneira mais dinâmica mais fluida mais flexível porque é um modelo mental. [...]. Aí a trilha veio pra que, pra abrir, veio para fazer costuras, veio para fazer articulações veio para conectar conhecimentos. [...] porque você é sujeita do processo de aprendizagem, tem que chegar em você o conhecimento que resolva o teu problema.</p> <p>R1-“... a aprendizagem é um grande fenômeno do ser humano, porque desde que nos se tornamos humanidade porque o pai ensinou pro filho que o ele sabia, porque o avó ensinou para o pai e pro neto o que ele sabia, porque uma pessoa que sabe fazer uma coisa ensina para outra mesmo que não seja parente. [...] estamos vivendo a mudança, uma mudança drástica, o pai não ensina mais o filho, o padre não controla a sua vida, o professor não tem mais o significado que tinha na minha geração ou nas gerações passadas, mudou. a trilha vem para ajudar essa transição.</p> <p>R2-“...As empresas olham muito hoje isso. parece que ele. É visão muito que isso é uma pessoa Jovem, ela vai saber mais coisas atuais, mas eu não acredito nisso. Eu acho que qualquer pessoa que for pesquisar e tem a vontade de aprender, ela pode sim, ter muito mais conhecimento do que está atual e pode ter muita bagagem também do que veio de antigamente, né? E ao mesmo tempo que pessoas mais novas também podem ter uma troca muito bacana. Então eu acho que essa, desde que os grupos estejam abertos, né...”</p>

Fonte: Elaborada pelos autores

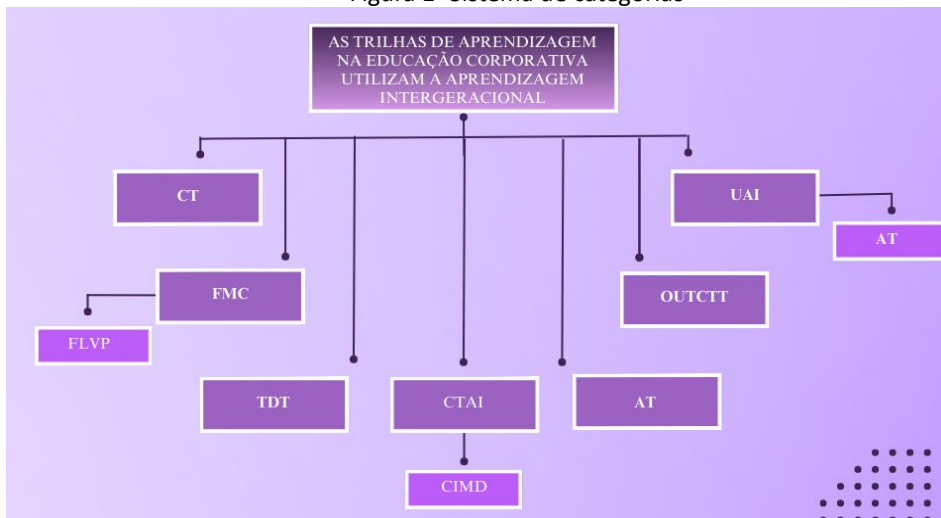
Em decorrência da categoria FMC percebe-se a metacategoria Formação ao longo de sua vida profissional (FLVP) pois o colaborador vai desenvolver e agregar conhecimentos no mundo corporativa que não vão somente servir de ferramenta para utilização no seu cargo atual e sim ao longo de toda sua vida profissional, afirmando-se pela fala do entrevistado “... Mas que se futuramente surgiu uma proposta melhor Para ela, tem. Essa Liberdade de falar, caramba. Eu fui formada aqui e eu estou muito boa para ir para um próximo passo, que se não for aqui na. Empresa vai ser em um outro local, né? Então eu eu visualizo muito isso, que a gente consegue formar pessoas, né?”

Nota-se a metacategoria adaptação das trilhas (AT) por meio da categoria UAI, conforme o público-alvo que vai utilizar o material ali exposto, qual seria o melhor método para trocar de informações dentro de uma trilha para agregar e compartilhar conhecimento ao maior número de gerações, visão demonstrada pela fala “...assim que nem você comentou de ter essa troca de uma pessoa mais sênior, é de dar sim e compartilhar, porque realmente a gente não. Tem essas pessoas, mas. Eu acho. Que é legal ter essa troca, principalmente por a gente ter essa inclusão...” como também “...Uma trilha eu tenho um consumidor né, sim, mas a primeira coisa que eu faço eu identifico quais são as gerações que vão navegar dentro dela para depois adaptar aquela trilha, aquelas gerações. [...] atender o teu consumidor né se é lógico e aí você usar o objeto e a dinâmica adequada aquela geração é isso tem que fazer, mas isso cabe no modelo de trilha...”

Na categoria CTAI originou-se a metacategoria Compartilhamento de informação de maneira mais dinâmica (CIMD) por conta da mudança de estruturação que vêm ocorrendo na criação de cargos, tempo que um funcionário permanece na organização, a utilização da internet como ferramenta dentro da organização, e o compartilhamento de informações entre gerações distintas que estão passando por essa mudança e se adaptando, afirmando-se pela fala “...Com a possibilidade de uma expectativa de vida maior das pessoas estarem mais tempo no mercado e e atuantes, né? A gente vai ter cada vez mais diversidade de gerações. Vão aparecer nas novas gerações e as que estão permanecem dentro das empresas, se a gente não tiver um trabalho junto com elas para ter um alinhamento, para ter um diálogo, para ter uma linguagem que vai ser comum para todos, a gente não

vai conseguir atingir os resultados que a empresa quer, né? Então, cada vez mais é necessário...” bem como “... algumas funções só apareceram no mercado outras elas se multiplicaram, hoje não tem mais 2, 3 engenharias tem milhares de engenharias, milhares se você pegar o número de cursos de engenharia no mundo são milhares, olha não sei, eu acho que a última vez que contaram tinha mais de 5000 tipos de engenharia diferente, por que isso? Porque o conhecimento ele se horizontalizou, muito bom se o conhecimento se horizontalizou ele está integrado [...] está costurado quanto mais eu recortar o conhecimento e colocar dentro de um treinamento menos eu atendo a essa malha de conhecimento do mundo...”

Figura 1- Sistema de categorias



Fonte: elaborada pelos autores

Portanto, por meio do resultado da pesquisa foi constatado que as organizações já perceberam o ganho para desenvolvimento, tanto profissional quanto pessoal, em utilizar a educação corporativa na formação de seus colaboradores, incluindo ferramentas como a trilha de aprendizagem. A trilha de aprendizagem fornece a organização e ao colaborador a possibilidade de diversos tipos de materiais e formatos de conteúdo, como apostilas, vídeos, filmes, etc., que vão providenciar linguagens diversas para compartilhar as informações de maneiras mais dinâmicas.

Porém, é importante destacar que muitas organizações utilizam as trilhas de aprendizagem de maneira incorreta ou incompleta, por um entendimento errado da técnica, aplicam como um simples treinamento, não se atentando que possuem aspectos diferentes. Um treinamento funciona de maneira linear, sendo necessário um processo que apresente começo, meio e fim; já uma trilha, apresenta características mais dinâmicas, o colaborador pode escolher que caminho vai percorrer, qual material acessar e de que maneira. Igualmente chamando atenção ao fator que as organizações carecem de uma análise para definir se o que têm que ser realizado é um treinamento ou desenvolvida uma trilha para corresponder àquela necessidade.

Em suma, a universidade corporativa e as trilhas estão inseridas como uma opção para a formação do colaborador, já a aprendizagem intergeracional, acontece de uma maneira espontânea pela necessidade de comunicação e compartilhamento entre as diversas idades dentro de uma corporação, porém ainda não chega a ser enxergada como uma ferramenta que possa contribuir para o desenvolvimento dos colaboradores, com a troca de conhecimentos, experiências e saberes. Sendo mais um fator que está sendo cobrado pelo mercado de trabalho, do que a organização utilizar como um ganho de competitividade.

5. Conclusão

Conforme pontuado na literatura, este artigo buscou analisar se as trilhas de aprendizagem promovem a aprendizagem intergeracional como ferramenta dentro da educação corporativa nas organizações. Ponderando o embasamento teórico e em responder o objetivo de pesquisa, foi feito entrevistas com profissionais da área, verificando a utilização no mercado corporativo.

A presente pesquisa se justifica na ressalva de que hoje a aprendizagem intergeracional é um ganho, resultando na criação e desenvolvimento de relações solidárias, na adaptabilidade, no compartilhamento, na quebra de preconceitos e na abrangência de esferas profissionais. Retomando para a hipótese/pergunta deste estudo, é possível afirmar que os entendidos da área compreendem que a aprendizagem intergeracional não é usada nas trilhas contidas na Educação Corporativa, pois as empresas não têm entendimento da própria, além da observação das poucas organizações que procuram o uso adequado de trilhas, resultando na venda/compra de treinamentos de longo prazo com aprendizagens fechadas/engessadas nomeadas de “trilha de aprendizagem”.

Considerando o baixo investimento em trilhas adequadas constatadas nas análises de dados, a aprendizagem intergeracional é deixada de lado, mas seus benefícios se atrelam às trilhas, atendendo a necessidade competitiva do mercado e dos déficits de educação, mas ainda assim, não tem sua visibilidade e utilização como uma ferramenta, seja de forma espontânea, planejada ou até mesmo como uma necessidade de inovação.

Propomos, que seja feito mais estudos inerentes a esse tema, coletando mais informações sobre como a aprendizagem intergeracional pode ser pensada e usada como uma ferramenta, e em como ela traz vantagens no mercado, sendo um diferencial e potencializador.

Referências

- COELHO, Rafael; LANGHI, Celi; PETEROSI, Helena Gemignani; SILVA, Renan Antonio da. **Estudo Sobre Educação Corporativa Nas Pequenas Empresas No Brasil Uma Revisão Bibliométrica Da Produção Científica**. Revista Panorâmica Online, 33 – Acesso em: 09 mar. 2023.
- COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. **Contribuições da Diversidade Geracional para a Aprendizagem Organizacional**. In: **SEMEAD – SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO, XX**, 2017. São Paulo. Anais eletrônicos... São Paulo: Semead, 2017. Disponível em: <https://login.semead.com.br/20semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=628>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. **Nativos digitais? características atribuídas por gestores à geração Z**. Desenvolve - Revista de gestão do Unilasalle, Rio Grande do Sul, v. 8, n. 2, p. 26-40, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/335187644_Nativos_digitais_caracteristicas_atribuidas_por_gestores_a_Geracao_Z>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- CUNHA, Janine Silva Nascimento. **Explorando a Aprendizagem Intergeracional Reversa no Local de Trabalho e as Relações com suas Barreiras e Facilitador**, 2022. Acesso em: 09 mar. 2023.
- FLORES, J. G. **Análisis de datos cualitativos - aplicaciones a la investigación educativa**. Barcelona: PPU, 1994. Disponível em: <https://hdl.handle.net/11441/77867>. Acesso em: 09 mar. 2023.
- FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. **Trilhas de Aprendizagem como Estratégia para Desenvolvimento de competências**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29., 2005, Brasília. Anais [...]. Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1161/trilhas_TCC_D%C3%A9bora.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 mar. 2023.
- LOPES, Patrícia; LIMA, Angela Gercina. **Estratégias de Organização, Representação e Gestão de Trilhas de Aprendizagem: uma revisão sistemática de literatura, Articles**. Perspect. ciênc. inf. 24 (02). Acesso em: 27 mar. 2023.
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2004. Acesso em: 27 mar. 2023

- QUARTIERO, E. M. & CERNY, R. Z. **Universidade Corporativa: uma nova face da relação entre mundo do trabalho e mundo da educação.** In: QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) **Educação corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações.** São Paulo: Cortez, 2005. Acesso em: 29 mar. 2023.
- ROPES, D. C. (2011). **Intergenerational learning in organisations: a research framework.** (In: Cedefop (ed.). **Working and ageing: guidance and counselling for mature learners.** ed., pp. 105-123). Luxembourg: Publications Office. Acesso em: 29 mar. 2023.
- SOUZA, Rodrigo Garcia de; BRESCIANI, Sirlene Aparecida Takeda; OLIVEIRA, Luciano Aparecido de; JOHANN, Denise Adriana; SILVA, Letícia Gabrielle de pinho e. **Aprendizagem organizacional: fatores de geração de conhecimento em uma concessionária de motocicletas,** Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Acesso em: 17 mar. 2023.
- TARALLO, Roberta dos Santos; LIBERALESSO, Anita; CACHIONI, Neri Meire. **Atitudes de idosos e de profissionais em relação a trocas intergeracionais.** Rev. Bras. Geriatr. Gerontol. Rio de Janeiro, 2017. Acesso em: 08 mar. 2023.