

PSICOPEDAGOGIA EMPRESARIAL E O USO DAS COMPETÊNCIAS DIGITAIS

NANAMI. C. J, Eliara
RU: 2674779
Bacharelado em Psicopedagogia
no Centro Universitário Internacional Uninter
SANTOS, Valério Xavier dos

RESUMO

Com a chegada da pandemia tudo mudou, principalmente dentro do meio organizacional, o mundo parou e se fez necessário o isolamento social para combater a disseminação do COVID-19. Gerando para as organizações, a necessidade da busca rápida de outras ferramentas para conseguir dar continuidade em sua produção. Com isso surge a problemática sobre a viabilidade do psicopedagogo usar através das competências digitais a tecnologia como ferramenta de aprendizagem. Diante disso, esse estudo teve como objetivo geral mostrar a importância do psicopedagogo em ambiente empresarial, como é a sua atuação, e como o psicopedagogo pode ser um grande aliado diante das mudanças organizacionais, e mostrar a viabilidade do uso da tecnologia como ferramenta de aprendizagem. Para isso, foram empregados os seguintes procedimentos, a metodologia aplicada no desenvolvimento deste estudo referiu-se a uma pesquisa bibliográfica, com intuito de aprofundar o conhecimento sobre o tema proposto para que seja possível ampliar conhecimento sobre a psicopedagogia empresarial e o uso das competências digitais como recurso de ensino-aprendizagem. A pesquisa foi realizada por meio de leitura sistemática de livros e artigos, utilizando tanto material eletrônico quanto físico, que abordaram o tema proposto. E a pesquisa demonstrou que é possível usar a tecnologia como ferramenta de ensino-aprendizagem em ambiente empresarial.

Palavra-chave: Psicopedagogia Empresarial. Competências Digitais. Tecnologia. Aprendizagem. Mudanças Organizacionais.

1 INTRODUÇÃO

O tema deste artigo científico é “Psicopedagogia Empresarial e o uso das Competências Digitais”, o desenvolvimento da pesquisa tem como questões centrais a importância do psicopedagogo empresarial e o uso das competências digitais.

A razão decorre em obter informações que validem que o psicopedagogo empresarial utilize através das competências digitais a tecnologia como ferramenta de aprendizagem, e também como funciona atuação desse profissional em ambiente empresarial. Portanto, há uma importância inerente na proposta desse trabalho pois, ter o apoio de um psicopedagogo dentro de uma empresa faz toda diferença, ainda mais

diante da atual realidade com o surto do COVID-19, que fez grandes mudanças no meio organizacional.

Diante disso, se cria a problemática da viabilidade do psicopedagogo empresarial usar a tecnologia como ferramenta de aprendizagem. E o objetivo geral desta presente pesquisa é fundamentar a importância do psicopedagogo em ambiente empresarial e mostrando a viabilidade do uso da tecnologia como ferramenta de aprendizagem nomeio empresarial.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: relatar a importância da atuação do psicopedagogo empresarial e o uso da tecnologia; mostrar a viabilidade da utilização da tecnologia como ferramenta de aprendizagem em ambiente empresarial.

A metodologia aplicada no desenvolvimento foi a pesquisa qualitativa, por meio da pesquisa bibliográfica, com intuito de aprofundar o conhecimento sobre o tema proposto para que seja possível ampliar o conhecimento sobre a psicopedagogia empresarial e o uso das competências digitais.

Sendo importante frisar, que na pesquisa bibliográfica os principais teóricos são: Marília Maia Costa, Nádia Aparecida Bossa, Idalberto Chiavenato e Anusca Ferrari, com o objetivo de focar na psicopedagogia empresarial e as competências digitais.

Este presente artigo, está organizado da seguinte maneira, a primeira seção é a introdução ao tema, na segunda seção metodologia, na terceira seção desenvolvimento, onde são descritos a introdução sobre a psicopedagogia, sobre a importância da atuação do psicopedagogo empresarial; vai tratar sobre as mudanças e aprendizagens organizacionais; descreve uma breve introdução sobre as competências digitais; breve introdução sobre tecnologia e aprendizagem e para finalizar retratara a possível viabilidade da utilização de tecnologia como ferramenta de aprendizagem e na quarta seção as considerações finais.

E assim, está presente pesquisa, vai cumprir o objetivo proposto.

2 METODOLOGIA

A metodologia aplicada no desenvolvimento deste artigo éa pesquisa qualitativa através da pesquisa bibliográfica, com intuito de aprofundar o conhecimento sobre o

tema proposto para que seja possível ampliar o conhecimento sobre a psicopedagogia empresarial e a utilização das competências digitais através da tecnologia como recurso de aprendizagem.

Segundo Minayo (1995, p.21-22),

a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não pode m ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (Minayo, 1995, p.21-22)

Por pesquisa bibliográfica compreende-se, conforme explica SILVA (2003, p. 49) “uma pesquisa inicial que dá suporte a outras possibilidades que se abrem dentro da temática proposta, ainda ela explica os problemas através da bibliografia já existente, sendo importante para o aprofundamento da pesquisa”.

Para CORDEIRO, *et al.*(2014, p. 147)a pesquisa bibliográfica “salienta quem são os principais autores, como realizou as leituras dos textos”, sendo esses livros, periódicos, artigos científicos, e, também, de material disponibilizado na Internet, entre outros – pesquisa bibliográfica.

3.0 QUE É A PSICOPEDAGOGIA?

A psicopedagogia se envolve com as áreas da educação e da saúde, da junção da Psicologia e Pedagogia, mas não se resume somente às duas, é uma ciência em construção, que se respalda em outras ciências que contribuam para a compreensão do processo de aprendizagem humana.

E assim, surgiram diversas definições sobre o seu real objeto de estudo, para GOLBERT (1985, p.13),

o objeto de estudo da Psicopedagogia deve ser entendido a partir de dois enfoques: preventivo e terapêutico. O enfoque preventivo considera o objeto de estudo da Psicopedagogia o ser humano em desenvolvimento, enquanto educável. Seu objeto é a pessoa a ser educada, seus processos de desenvolvimento e as alterações de tais processos. O enfoque terapêutico considera o objeto de estudo da Psicopedagogia a identificação, análise, elaboração de uma metodologia de diagnóstico e tratamento das dificuldades de aprendizagem.

E para RUBINSTEIN (1992, p. 103),

Em um primeiro momento a psicopedagogia voltou-se para a busca e o desenvolvimento de metodologias que melhor atendessem aos portadores de dificuldades (a fim de favorecer o desaparecimento do sintoma). A partir do momento em que o foco de atenção passa a ser a compreensão do processo de aprendizagem e a relação que o aprendiz estabelece com o mesmo, o objeto da psicopedagogia passa a ser mais abrangente: a metodologia torna-se apenas um aspecto no processo terapêutico, então o principal objetivo é a identificação de etiologia da dificuldade de aprendizagem, bem como a compreensão do processamento da aprendizagem [...]

Já segundo NEVES (1991, p. 12),

a psicopedagogia estuda o ato de aprender e de ensinar, levando sempre em conta as realidades internas e externas da aprendizagem, tomadas em conjunto. Estuda também a construção do conhecimento em toda a sua complexidade, procurando colocar em pé de igualdade os aspectos cognitivos, afetivos e sociais que lhe estão implícitos.

E para SCOZ (1992, p. 2) “a psicopedagogia estuda o processo de aprendizagem e suas dificuldades, portanto deve englobar vários campos do conhecimento, integrando-os e sintetizando-os”.

Diante disso, conseguimos perceber que cada autor segue sua linha de pensamento, mas todos estão alinhados de certa forma. E para entendermos a psicopedagogia historicamente falando, é preciso voltarmos ao passado brevemente, para entender quando surgiu, onde e porquê.

Historicamente a Psicopedagogia, foi fundada na Europa no século XIX, diante das preocupações da área médica em relação as dificuldades de aprendizagem, e posteriormente,

Os primeiros Centros Psicopedagógicos foram fundados na Europa, em 1946, por J Boutonier e George Mauco, com direção médica e pedagógica.” Estes Centros uniam conhecimentos da área de Psicologia, Psicanálise e Pedagogia, onde tentavam readaptar crianças com comportamentos socialmente inadequados na escola ou no lar e atender crianças com dificuldades de aprendizagem apesar de serem inteligentes. (MERY apud BOSSA, 2000, p. 39)

Diante disso, a psicopedagogia chegou na América do Sul na Argentina, pela forte influência europeia, onde passou a cuidar de pessoas com dificuldades de aprendizagem e segundo BOSSA (2000, p.41) “foi em Buenos Aires, sua capital, a primeira cidade a oferecer o curso de Psicopedagogia”.

E mais tarde com a influência da Argentina, a psicopedagogia chega “no Brasil, particularmente durante a década de 70, foi amplamente difundido o

rótulo de Disfunção Cerebral Mínima para as crianças que apresentavam, como sintoma proeminente, distúrbios na escolaridade” (BOSSA, 1994, p. 7)

E hoje a profissão do psicopedagogo é regulamentada dentro de uma legislação específica, detendo um código de ética próprio – **Código de Ética ABPp (Associação Brasileira de Psicopedagogia)** de 19/07/96(www.abpp.com.br), aprovado pelo conselho nacional e encontra-se legislado pela LDB46/86; LDB 09/89, Dec. Lei 3590, Despacho N° 05/SERE/91; Dec. Lei 190/91; Despacho N°173/ME/91; Despacho Norm. 98/7/92; Portaria 611/93; Portaria 613/93; Despacho178/A/ME/93; Dec. Lei 301/93; Despacho Conjunto 46/MF/ME/95; Portaria 1102/; Portaria1103/97; Despacho Conjunto 105/98. E esse Código de Ética ABPp fala que,

a psicopedagogia é um campo de conhecimento e ação interdisciplinar em Educação e Saúde com diferentes sujeitos e sistemas, que sejam pessoas, grupos, instituições e comunidades. Ocupa-se do processo de aprendizagem considerando os sujeitos e sistemas, a família, a escola, a sociedade e o contexto social, histórico e cultural. (ABPp, 2017-2019, p.1)

Sendo assim, podemos ver que o caminho que a psicopedagogia percorreu foi longo, e no decorrer histórico os autores dizem que se “observamos que a psicopedagogia teve uma trajetória significativa tendo inicialmente um caráter médico-pedagógico dos quais faziam parte da equipe do Centro Psicopedagógico: médicos, psicólogos, psicanalistas e pedagogos”.(FERNANDEZ apud BOSSA, 2000, p. 41).

Portanto, podemos ter como definido que psicopedagogia tem como foco principal a aprendizagem humana, que envolve todos os ambiente e espaços da sociedade que apresentem dificuldades de aprendizagem, tendo poder de atuação em escolas, famílias, empresas, instituições, entre outros, agindo tanto de forma terapêutica, como preventiva.

3.1 PSICOPEDAGOGIA EMPRESARIAL: A IMPORTÂNCIA DE ATUAÇÃO

Na atualidade, seguimos em um grande processo de mudanças, sendo elas de ordem social, política, religiosa e/ou econômica, modificando nossa realidade diariamente, sendo necessário estarmos em constante processo evolutivo. E

principalmente na área educacional e empresarial que é preciso estar se reinventando, pois essas mudanças os afetam diretamente.

E segundo VIEIRA; VIEIRA (2003),

“A mudança deve ser encarada como um processo permanente, contínuo, uma necessidade de atualização que gera atualização. A reprodução de modelos passados representa a contradição de uma cultura a ser sustentada pela inovação e, portanto, voltada para o futuro”. (VIEIRA; VIEIRA, 2003, p.902)

Sendo assim necessário, que essas organizações contem com o apoio de um profissional qualificado, para suprir essa demanda de constantes mudanças, e o profissional seria o psicopedagogo que vai atuar no processo de aprendizagem, no inter-relacionamento de todos, e no desempenho individual de cada um, e segundo ALBUQUERQUE (2017)

a principal atuação do Psicopedagogo na empresa está ligada á área de Recursos humanos, em conjunto com os outros profissionais que atuam na empresa. As principais atuações estão voltadas para a elaboração do planejamento estratégico, na seleção de pessoa, no plano de integração, na formação dos funcionários, no projeto de plano de carreira, na avaliação de desempenho, na comunicação interna, na prevenção de acidentes de trabalho, na cultura organizativa, no ensino a distância, entre outros. (ALBUQUERQUE, 2017, p.16).

Diante disso, entendemos que a psicopedagogia é uma área multidisciplinar, que conta com o conhecimento vindo de outras áreas, que trabalha em parceria com outros profissionais dentro das organizações, que tem sua práxis voltada totalmente aprendizagem e o desenvolvimento, vai atuar dentro de uma instituição empresarial visando a promoção do desenvolvimento avaliar seus atos quanto à aprendizagem do indivíduo no meio grupal e também,

[...] aprofundar sua investigação em relação ao trabalhador e ao seu modo de aprender, identificando áreas de competências e limitações, visando entender as origens das dificuldades e ou distúrbio de aprendizagem apresentado, o que beneficiará tanto a empresa, quanto o próprio funcionário. (Costa, 2009, p.15)

Com isso, vemos que,

[...] o Psicopedagogo, enquanto profissional interdisciplinar, pode contribuir para estimular a interação entre os colaboradores, bem como entre os diversos departamentos da empresa, e mesmo entre gestores e funcionários, minimizando a fragmentação do conhecimento e os obstáculos para sua circulação e apropriação entre os setores e/ ou indivíduos.(AMARO et. al., 2012, p.114)

E dentro de uma empresa, é importante que cada funcionário ocupe o cargo adequado com suas habilidades, e o psicopedagogo com toda sua experiência e conhecimento vai conseguir fazer essa adequação da melhor maneira, pois os

conhecimentos, habilidades e atitudes fazem parte de um conjunto que se espera que o colaborador tenha. Seja dos que já fazem parte da organização, ou daqueles que serão selecionados para fazerem parte. E cada pessoa possui esse conjunto, porém em níveis diferentes, e é preciso “casá-los” com as funções, atividades que exercem. (COSTA, 2009, p.62).

Então a psicopedagogia empresarial surge com uma importância inerente, visto que segundo COSTA (2009, p. 14) a psicopedagogia “é uma área cujo objeto é o ser que aprende, como aprende e de que maneira esse aprendizado se insere, e o insere no ambiente do qual faz parte”.

Portanto, poder contar com as contribuições do psicopedagogo em ambiente empresarial, faz toda diferença diante desse ciclo de mudanças organizacionais, pois esse profissional vai estabelecer um vínculo de ensino-aprendizagem com o quadro de funcionários, em conjunto com o RH desta empresa, somando positivamente nessa empresa.

3.2 MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

Historicamente, as organizações se estruturaram nos modelos organizacionais tradicionais, baseados nos modelos que foram feitos para a *Era industrial*, no início do século XX, que tinham como objetivo que o modelo organizacional fosse duradouro, que não precisassem de ajustes, como se fosse algo perfeito para sempre, como esclarece CHIAVENATO (2010):

As características principais do modelo mecanístico etradicional eram: comando centralizado através da hierarquia e contorno externo e absoluto do desempenho das pessoas; cargos definitivos com atribuições estritamente delimitadas e tarefas simples e repetitivas; regras e regulamentos para estabelecer ordem e eficiência; departamentos funcionais com objetivos específicos e orientados para sua especialidade; um modelo estático e conservador onde não se prevê qualquer mudança ou flexibilidade. Era como se o mundo não sofresse mudanças. (CHIAVENATO, 2010, p. 394).

Mas claro, que essa não foi a realidade pois o mundo muda a cada segundo, e no meio organizacional isso também aconteceu e acontece, e isso deve ser levado em consideração, pois

A teoria administrativa tem demonstrado que os ambientes estáveis exigem organizações mecânicas, enquanto os ambientes mutáveis exigem organizações orgânicas. A Era Industrial se caracterizou por um ambiente estável e de permanência e conservação. Por essa razão as organizações mecânicas e burocráticas proliferaram na maior parte do século XX. (CHIAVENATO, 2010, p. 394).

Sendo assim, com as constantes mudanças dentro das organizações isso se repete em uma velocidade intensa, nos colocando a entender que,

A mudança significa a passagem de um estado para outro diferente. É a transição de uma situação para outra. A mudança envolve transformação, interrupção, perturbação, ruptura, dependendo da sua intensidade. Ela constitui um processo composto de três etapas: descongelamento, mudança, recongelamento. (CHIAVENATO, 2010, p. 406).

E brevemente se observarmos a teoria administrativa, já passou por 3 eras, a *Era Clássica* (com a Administração Científica, Teoria Clássica, Teoria da Burocracia e da Teoria das Relações Humanas), a *Era Neoclássica* (Teorias Neoclássica, Estruturalista e Comportamental, Teoria de Sistemas e da Contingência) e a *Era da Informação* que é a que vivemos na atualidade.

Já com a chegada da *Era da Informação*, que teve início em 1990, foi fortemente marcado pela tecnologia da informação e pelo desenvolvimento tecnológico, com isso acelerou ainda mais as mudanças organizacionais, tudo o que conheciam virou incerto. Mas isso fez que as organizações se tornassem mais abertas, e entendessem que

as características do modelo orgânico passaram a ser reduções dos níveis hierárquicos e descentralização, autocontrole e autodireção do desempenho pelas próprias pessoas, cargos mutáveis e constantemente redefinidos, tarefas cada vez mais complexas e diferenciadas, não mais individualizadas, mas desempenhadas em equipes multifuncionais, autogeridas e empoderadas, interação constante para a busca da eficácia, órgãos flexíveis e mutáveis cada vez mais substituídos por equipes, enfim, um modelo dinâmico e inovador na busca de flexibilidade e adaptação ao mundo exterior. (CHIAVENATO, 2010, p. 396).

Diante disso, CHIAVENATO (2003, p. 576) diz que “Na era da informação, o capital financeiro cede o trono para capital intelectual. A nova riqueza passa a ser o conhecimento, o recurso organizacional mais valioso e importante”, a Era da informação,

trouxe muitas mudanças dentro das organizações, fazendo que segundo CHIAVENATO (2003, p. 625) “as organizações focalizem a gestão do conhecimento e do capital intelectual, como seu mais importante patrimônio: os ativos intangíveis. Daí, a abordagem voltada para aprendizagem organizacional”.

Conseqüentemente, a *Era da informação* veio para modificar quase tudo que conhecíamos, e dentro das empresas foram tantas mudanças, que obrigaram a estabelecer um novo meio de ensino-aprendizado.

3.3 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Ao falarmos de psicopedagogia empresarial, que tem como foco a aprendizagem, logo pensamos como é o processo de aprendizagem organizacional dentro de uma empresa?

A aprendizagem organizacional busca desenvolver o conhecimento e as habilidades que capacitem as pessoas a compreender e agir eficazmente dentro das organizações. Uma organização de aprendizagem constrói relações colaborativas no sentido de dar força aos conhecimentos, experiências, capacidades e maneiras de fazer as coisas que as pessoas devem utilizar. Trata-se de repensar e revitalizar as organizações em direção ao sucesso e em sua identidade futura. Melhorar os processos de comunicação que levam as pessoas a articular e refinar suas aspirações e objetivos para melhor alcançá-los. (CHIAVENATO, 2003, p. 599).

Partindo disso, podemos definir o conceito de conhecimento na gestão empresarial, que para CHIAVENATO (2010),

O conhecimento é uma mistura da experiência condensada, valores, de informações contextuais e insight (discernimento) de uma pessoa e que proporciona uma estrutura para avaliação e incorporação de novas experiências e informações. (CHIAVENATO, 2010, p. 397).

Sendo assim, vemos que o conhecimento está nas mentes, nos pensamentos, nos diálogos, nas trocas de ideias, sendo importante frisar que,

Nas organizações, o conhecimento está embutido em documentos, rotinas, processos, práticas e normas organizacionais. O conhecimento conduz à ação no desenvolvimento de novos produtos ou serviços, na tomada de decisões acertadas em relação aos clientes, na formulação de estratégias para enfrentar os concorrentes, na logística a ser adotada etc. Quando o conhecimento para evoluir, transforma-se numa opinião ou, o que é pior, num dogma. Pela sua importância, o conhecimento está sendo considerado um ativo corporativo e as empresas bem-sucedidas perceberam que é necessário geri-lo e cercá-lo do

mesmo cuidado que dedicam à obtenção de valor em outros ativos tangíveis.
(CHIAVENATO, 2010, p. 397)

E para o autor CHIAVENATO (2010, P.399), tudo depende do conhecimento, pois

(...) o conhecimento é a informação que transforma algo ou alguém no sentido de realizar ações em função de dotar o indivíduo ou a instituição da capacidade de agir de maneira diferente ou mais eficiente. Conhecimento significa informação estruturada e capaz de gerar e agregar valor.

Com isso, surgiu o porquê de o conhecimento ser crucial dentro do meio organizacional?

Porque todos os aspectos intangíveis que agregam valor maioria dos produtos e serviços são baseados em conhecimento: know-how técnico, projeto de produto, estratégias de marketing, entendimento do cliente, criatividade pessoal e inovação. A inteligência humana está por trás disso tudo. (CHIAVENATO, 2010, p. 397.)

E sabendo de todos esses fatores sobre o conhecimento e aprendizagem, hoje a gestão empresarial constata que, segundo CHIAVENATO (2003, P.598),

A aprendizagem é a principal vantagem competitiva de uma organização. Ela conduz à criatividade e à inovação. Embora pareça um produto, a aprendizagem organizacional é um processo. E os processos não se revelam facilmente para que todos os vejam. Assim, é necessário desenvolver nas organizações uma mentalidade de aprendizagem contínua, como a sua principal vantagem competitiva.

Sendo assim, percebemos que é através dos recursos humanos que existe uma organização, considerando que

São as pessoas que aprendem, desenvolvem e aplicam conhecimento na utilização adequada dos demais recursos organizacionais. Os recursos são estáticos, inertes dependentes da inteligência humana que utiliza conhecimento. O conhecimento é criado e modificado pelas pessoas e é obtido por meio da interação social, estudo, trabalho e lazer. (CHIAVENATO, 2003, p. 593).

Diante disso, as organizações têm a compreensão de que,

Em uma economia na qual a única certeza é a incerteza, a única fonte certa de vantagem competitiva duradoura é conhecimento. Quando os mercados mudam, as tecnologias se proliferam, os concorrentes se multiplicam e os produtos se tornam obsoletos virtualmente da noite para o dia, as organizações bem-sucedidas são aquelas que criam o novo conhecimento de modo consciente, disseminam-no amplamente pela organização e rapidamente o incorporam às novas tecnologias e aos produtos. (CHIAVENATO, 2003, p. 600.).

Concluindo, que a aprendizagem e o conhecimento, são essenciais para acompanhar as mudanças da atualidade, e a empresa que investe na “ferramenta humana “e usa a tecnologia, tem um verdadeiro trunfo em mãos.

3.4 COMPETÊNCIAS DIGITAIS

Historicamente falando o termo competências digitais, foi citado em 2006 no Parlamento Europeu, com oito competências ditas como essenciais para ser desenvolvidas ao decorrer da vida. E no mesmo ano na Noruega, iniciava pesquisas para desenvolver e conceituar as competências digitais na área da educação, com intuito de mudanças curriculares. E com isso, ao longo dos anos várias definições foram discutidas em relação as competências digitais.

E o conceito entorno das competências digitais, vem da base de dois autores, que compreendem as competências digitais desta forma, para ITU (2005, p. 7, tradução da autora) ¹, “conhecimentos, criatividade e atitudes necessárias para utilizar as mídias digitais para a aprendizagem e compreensão da sociedade do conhecimento”. E para ERSTAD(2005, p. 133, tradução da autora) ² confirmando esse conceito ainda acrescenta que as competências digitais são “habilidades, conhecimentos e atitudes através dos meios digitais para dominar a sociedade da aprendizagem”.

Já em 2008, CALVANI, *et. al*, (2009, p. 186) definiram as competências digitais como:

Ser capaz de explorar e enfrentar as novas situações tecnológicas de uma maneira flexível, para analisar, selecionar e avaliar criticamente os dados e informação, para aproveitar o potencial tecnológico com o fim de representar e resolver problemas e construir conhecimento compartilhado e colaborativo, enquanto se fomenta a consciência de suas próprias responsabilidades pessoais e o respeito recíproco dos direitos e obrigações.

E para GUTIÉRREZ (2011), a partir da base de diferentes autores, define as competências digitais como:

O conjunto de valores, crenças, conhecimentos, capacidades e atitudes para utilizar adequadamente as tecnologias, incluindo tanto os computadores como os diferentes programas e Internet, que permitem e possibilitam a busca, o acesso, a organização e a utilização da informação a fim de construir conhecimento (GUTIÉRREZ, 2011, p.21, tradução da autora) ³.

Já para FERRARI (2012) as competências digitais tem como definição:

[...] um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, estratégias e sensibilização de que se precisa quando se utilizam as TICs e os meios digitais para realizar tarefas, resolver problemas, se comunicar, gerar informação, colaborar, criar e compartilhar conteúdo, construir conhecimento de maneira efetiva, eficiente, adequada de maneira crítica, criativa, autônoma, flexível, ética, reflexiva para o trabalho, o lazer, a participação, a aprendizagem, a socialização, o consumo e o empoderamento. (FERRARI,2012, p. 3-4, tradução da autora)⁴.

Portanto, as competências digitais podemos assim dizer, estão ligadas totalmente ao domínio tecnológico, que são o ensino-aprendizagem através da tecnologia, e quais habilidades o sujeito tem para usar essas ferramentas digitais, e como atua no meio digital.

3.5 TECNOLOGIA E APRENDIZAGEM

A tecnologia sempre avançou de forma muito rápida, e diante do atual cenário de pandemia com isolamento social, se tornou o único meio de certa forma de nos relacionarmos, e com isso veio as novas tecnologias para suprir a demanda, principalmente na área educacional e empresarial, e segundo NÓVOA (2009) “[...] os desafios colocados pelas novas tecnologias que têm vindo a revolucionar o dia-a-dia das sociedades e das escolas.” (NÓVOA,2009 p. 13).

E com isso devemos estar preparados pois, segundo FRANÇA (2010)

as mudanças ocorrem cada vez mais rápidas, aceleradas na constante transformação, evolução e expansão da informação e do conhecimento, interferindo redimensionando diretamente nossa realidade atual e colaborando para transformação e mesmo a melhoria das pessoas nas formas de se comunicar e de interagir com os meios e com o mundo, trazendo assim a curiosidade e a vontade de criar novos hábitos, de conviver, de se adaptar e de acompanhar esta evolução (FRANÇA, 2010, p.110)

Sendo assim, levamos em consideração o fato que hoje o uso das tecnologias se tornou essencial, nos permitindo um leque de opções, se tornando difícil pensar em desenvolvimento sem tecnologia. Para SILVEIRA e BAZZO (2009),

A tecnologia tem se apresentado como o principal fator de progresso e de desenvolvimento. No paradigma econômico vigente, ela é assumida como um bem social e, juntamente com a ciência, é o meio para a agregação de valores aos mais diversos produtos, tornando-se a chave para a competitividade

estratégica e para o desenvolvimento social e econômico de uma região (SILVEIRA e BAZZO, 2009, p.682).

E ao relacionarmos tecnologia e aprendizagem, se analisarmos já existe uma certa preocupação em preparar os alunos para o uso das tecnologias, dentro da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) onde apresenta as competências, a tecnologia está inserida nas dez competências dos estudantes, e na competência de número 5 diz que,

Compreender, utilizar e criar tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas sociais (incluindo as escolares) para se comunicar, acessar e disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e exercer protagonismo e autoria na vida pessoal e coletiva. (BRASIL, 2019, p. 14)

Com isso, sabemos que nem todos os educadores estão aptos para o uso das tecnologias, mas o mesmo deve se capacitar e se ver como o mediador dessas tecnologias, usando essa ferramenta com criatividade, pois segundo Weinert *et.al*, (2011),

No ambiente escolar, os objetivos se modificam. Já não é mais suficiente “ensinar por ensinar”. Sem metas a serem atingidas, a simples transmissão de informações não é válida se não agregar conhecimento. Considerando que as tecnologias são parte integrante do dia-a-dia das crianças e adolescentes, é responsabilidade dos gestores e professores, acolhê-las como aliadas em seu trabalho, utilizando-a como ferramenta para o processo de ensino e aprendizagem e também formando para o uso correto dessas tecnologias (WEINERT *et al.* 2011, p. 53).

Diante disso, fica claro da importância de as escolas e empresas estarem sempre se atualizando/capacitando, pois felizmente ou infelizmente, a tecnologia e a aprendizagem vão caminhar sempre juntas.

3.6A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA DE APRENDIZAGEM EM AMBIENTE EMPRESARIAL

Com o cenário atual, se tornou essencial o uso das competências digitais, pois o recente surto de covid-19, sentenciou o mundo ao isolamento. Com isso, foi necessário se reinventar para dar continuidade seja no trabalho ou nos estudos, e a solução em quase todos os setores foi o uso das competências digitais, sendo crucial o uso da tecnologia.

E, diante deste cenário as empresas, se viram obrigadas a aderir o trabalho a distância ou também como diz FRANCO FILHO (2018, p. 180) “trabalho remoto, home office, telesubordinação ou tele disponibilidade”.

Mas a partir desse modelo de trabalho, gerou muitas mudanças nas organizações, pois o modo de trabalhar mudou, surgiram novas tecnologias, e se fez necessário adquirir rapidamente o uso das competências digitais. Diante disso, veio atrelado as dificuldades na utilização dessas novas tecnologias, gerando uma necessidade de atualização profissional, pois os mesmos, precisam ser digitalmente competentes.

E se analisarmos, conseguimos através da psicopedagogia sanar essas dificuldades, pois “Dentro da organização, o psicopedagogo procura atuar na superação das dificuldades de relacionamento de um grupo, cabendo também a ele levar a empresa a diminuir as fragmentações entre setores e a trabalhar de forma interdisciplinar” (COSTA, 2009, p. 15).

Sendo assim, o psicopedagogo vai conseguir usar a tecnologia como ferramenta de ensino-aprendizagem através das competências digitais, treinando essa equipe para atualização profissional ou até mesmo no desenvolvimento das habilidades digitais, e também utilizando a gestão por competências que é o “saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregue valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. (FLEURY e FLEURY 2013, p.30).

Portanto, conseguimos mensurar a grande importância do uso das competências digitais, no processo de ensino-aprendizagem, sendo viável o uso das mesmas para trabalhar dentro das dificuldades no meio empresarial, pois a tecnologia se tornou uma ferramenta imprescindível.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este presente artigo, através da pesquisa bibliográfica, possibilitou ressaltar a importância da atuação do psicopedagogo empresarial, já que a psicopedagogia tem sua práxis voltada ao ensino-aprendizagem, e levou em consideração o momento atual de pandemia, onde surgiu inúmeras mudanças no meio organizacional, o psicopedagogo na empresa se tornou indispensável.

O isolamento social pelo *covid-19*, trouxe muitas mudanças no meio empresarial e educacional em nível mundial, alterando o modo tradicional de ensino-aprendizagem, deixando todos os setores totalmente dependentes do uso da tecnologia.

E diante dessas mudanças, as organizações tiveram que se adaptar com o novo meio de trabalho, recorrendo ao uso das competências digitais, que são essenciais na atualidade, através das mesmas as organizações conseguiram seguir em frente, mas ao mesmo tempo surgiu novos desafios, pois não são todos os sujeitos que tem habilidades digitais.

Sendo assim, ficando bem claro, que principalmente o meio educacional e empresarial deve estar em constante atualização, pois no mundo de hoje tudo está avançando de forma acelerada, dia após dia tudo muda e temos que acompanhar o ritmo para não ficarmos para traz.

E com isso, o presente artigo conseguiu concluir a problemática que foi proposta, mostrando que o psicopedagogo empresarial através das competências digitais consegue usara tecnologia como ferramenta de aprendizagem, sendo que hoje o uso de tecnologia se tornou essencial, pois o mundo está totalmente interligado com o meio digital, e a tecnologia seguem constante evolução.

E espera-se que este artigo, consiga expressar a importância do psicopedagogo empresarial e o uso das competências digitais, e assim abra portas para novas pesquisas, visto que a pouco conteúdo disponível sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

AMARO, D. G.; LEVY, D. S.; MRECH, L. M.; ALBUQUERQUE, R. N. **Avaliação neuropsicológica e psicopedagógica: teoria e prática**. Olinda: ed. Nova Presença, 2012.

ALBUQUERQUE, R. N. **Avaliação neuropsicológica e psicopedagógica teoria e prática**. In _____. Olinda: ed. Nova Presença, 2017.

BOSSA, N. **A psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática**. Porto Alegre, Artes médicas, 2000.

BOSSA, N. **A Psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica e institui a Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC-Formação)**. Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, seção 1, pp. 87 a 90, de 10 fevereiro de 2020.

CALVANI A.; FINI, A.; RANIERI, M. **Assessing Digital Competence in Secondary Education. Issues, Models and Instruments**. In: LEANING, M. (ed.). **Issues in information and media literacy: education, practice and pedagogy**. Santa Rosa, California: Informing Science Press, p. 153-172, 2009.

CORDEIRO, G. Do R; MOLINA, N. L; DIAS, V. F. **Orientações e dicas práticas para trabalhos acadêmicos**. Curitiba. Editora Intersaberes. 2014.

Código de Ética ABPp. 2017-2019. Disponível em: https://www.abpp.com.br/wp-content/uploads/2020/11/codigo_de_etica.pdf. Acesso em: 05/12/2021.

COSTA, M. M. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7º ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3º ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ERSTAD, O. **Digital kompetanse** [Digital Literacy; in Norwegian]. Oslo, Universitetsforlaget, 2005.

FERRARI, A. **Digital competence in practice: an analysis of Frameworks**. Sevilla: JRC IPTS, 2012.

FLEURY, A; FLEURY, M.T. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2013.

FRANÇA, T. B. **A gestão educacional e as novas TICs aplicadas à educação**. Armário da Produção Acadêmica Docente, v. 4, n. 8, 2010.

FRANCOFILHO, G. de S. **Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017**. 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

GOLBERT, C. S. **Considerações sobre as atividades profissionais em psicopedagogia na região de Porto Alegre**. In Boletim da Associação brasileira de psicopedagogia, ano 4, nº 8, agosto de 1985.

GUTIÉRREZ, I. **Competencias del profesorado universitario em relación al uso de tecnologías de la información y comunicación: Análisis de la situación em España y**

propuesta de un modelo de formación. (Tesis Doctoral. Universidad Rovira i Virgili. Departamento de Pedagogía), 2011.

ITU. **The Network for IT Research and Competence in Education, Digital skole hver dag [Digitalschool every day; in Norwegian].** Oslo: ITU. Retrieved April 20, 2006.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade.** Petrópolis: Vozes, 1995.

NÓVOA, A. **Professores Imagens do futuro presente.** EDUCA. Instituto de Educação Universidade de Lisboa. Lisboa. Portugal 2009.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3º Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVEIRA, R. M. C. F.; BAZZO, W. **Ciência, tecnologia e suas relações sociais: a percepção de geradores de tecnologia e suas implicações na educação tecnológica.** Ciência & Educação, v. 15, n.3, p. 681-694. 2009.

SILVA, M. A. F. **Métodos e técnicas de pesquisa.** Curitiba. Ibpex. 2003.

VIEIRA, E. F.; VIEIRA, M. M. F. **Estrutura Organizacional e Gestão do Desempenho nas Universidades Federais Brasileiras.** Revista de Administração Pública (Impresso), Rio de Janeiro, v. 37, n.4, p. 899-920, 2003.

WEINERT et al. **O uso das tecnologias de informação e comunicação no cotidiano escolar das séries iniciais: panorama inicial.** R. B. E. C. T., v. 4, n. 3, set. – dez. 2011.

NOTA

¹ 'skills, knowledge, creativity and attitudes required to use digital media for learning and comprehension in a knowledge society'.

² 'skills, knowledge and attitudes with the use of digital media for mastering in the learning society'.

³ 'El conjunto de valores, creencias, conocimientos, capacidades y actitudes para utilizar adecuadamente las tecnologías, incluyendo tanto los ordenadores como los diferentes programas e Internet, que permiten y posibilitan la búsqueda, el acceso, la organización y la utilización de la información con el fin de construir conocimiento'.

⁴ 'Digital Competence is the set of knowledge, skills, attitudes (thus including abilities, strategies, values and awareness) that are required when using ICT and digital media to perform tasks; solve problems; communicate; manage information; collaborate; create and share content; and build knowledge effectively, efficiently, appropriately, critically, creatively, autonomously, flexibly, ethically, reflectively for work, leisure, participation, learning, socializing, consuming, and empowerment'.